

**PENGARUH INDEPENDENSI , ETIKA PROFESI, PROFESIONALISME,
DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA AUDITOR
(Studi Empiris pada KAP di Kota Surakarta dan Yogyakarta)**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Oleh :

ERNAWATI PUTRI SHOLIKHAH
NIM. 12.22.2.1.041

**JURUSAN AKUNTANSI SYARI'AH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SURAKARTA
2017**

**PENGARUH INDEPENDENSI , ETIKA PROFESI, PROFESIONALISME,
DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA AUDITOR
(Studi Empiris pada KAP di Kota Surakarta dan Yogyakarta)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Dalam Bidang Ilmu Akuntansi Syariah

Oleh :

ERNAWATI PUTRI SHOLIKHAH

NIM. 12.22.2.1.041

Surakarta, 05 Januari 2017

Disetujui dan disahkan oleh:
Dosen Pembimbing Skripsi

Fitri Laela Wijayati, S.E., M.Si

NIP. 19860625 201403 2 001

**PENGARUH INDEPENDENSI , ETIKA PROFESI, PROFESIONALISME,
DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA AUDITOR
(Studi Empiris pada KAP di Kota Surakarta dan Yogyakarta)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Dalam Bidang Ilmu Akuntansi Syariah

Oleh :

ERNAWATI PUTRI SHOLIKHAH

NIM. 12.22.2.1.041

Surakarta, 21 Februari 2017

Disetujui dan disahkan oleh:
Biro Skripsi

Dita Andraeny, M.Si
NIP. 19880628 201403 2 005

SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI

Assalamu 'alaikum Wr. Wb

Yang bertanda tangan di bawah ini :

NAMA : ERNAWATI PUTRI SHOLIKHAH
NIM : 12.22.2.1.041
JURUSAN : AKUNTANSI SYARIAH
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Menyatakan bahwa penelitian skripsi berjudul “PENGARUH INDEPENDENSI , ETIKA PROFESI, PROFESIONALISME, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA AUDITOR (STUDI EMPIRIS PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI SURAKARTA DAN YOGYAKARTA)”.

Benar-benar bukan merupakan plagiasi dan belum pernah diteliti sebelumnya. Apabila di kemudian hari diketahui bahwa skripsi ini merupakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Surakarta, 05 Januari 2017

Ernawati Putri Sholikhah

Fitri Laela Wijayati, S.E., M.Si
Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri Surakarta

NOTA DINAS

Hal : Skripsi
Sdri : Ernawati Putri Sholikhah

Kepada Yang Terhormat
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri Surakarta
di Surakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa setelah menelaah dan mengadakan perbaikan seperlunya, kami memutuskan bahwa skripsi saudara Ernawati Putri Sholikhah NIM : 12.22.2.1.041 yang berjudul :

PENGARUH INDEPENDENSI, ETIKA PROFESI, PROFESIONALISME, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA AUDITOR (STUDI EMPIRIS PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI SURAKARTA DAN YOGYAKARTA).

Sudah dapat dimunaqasahkan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.Akun) dalam bidang Akuntansi Syariah.

Oleh karena itu kami mohon agar skripsi tersebut segera dimunaqasahkan dalam waktu dekat.

Demikian, atas dikabulkannya permohonan ini disampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Surakarta, 05 Januari 2017
Dosen Pembimbing Skripsi

Fitri Laela Wijayati, S.E., M.Si
NIP. 19860625 201403 2 001

PENGESAHAN

PENGARUH INDEPENDENSI , ETIKA PROFESI, PROFESIONALISME, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA AUDITOR (Studi Empiris pada KAP di Kota Surakarta dan Yogyakarta)

Oleh :

ERNAWATI PUTRI SHOLIKHAH
NIM. 12.22.2.1.041

Telah dinyatakan lulus dalam ujian munaqasyah
Pada hari Rabu tanggal 25 Januari 2017/ 26 Rabi'ul Awal 1438 H dan dinyatakan
telah memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Dewan Penguji :

Penguji I (Merangkap Ketua Sidang):
Marita Kusuma Wardani, S.E., M.Si
NIP. 19740302 200003 2 003

Penguji II:
Usnan, S.E.I., M.E.I
NIP. 19850919 201403 1 001

Penguji III:
Septi Kurnia Prastiwi, S.E., MM
NIP. 19830924 201403 2 002

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Surakarta

Drs. H. Sri Walyoto, MM., Ph.D
NIP 19561011 198303 1 002

MOTTO

“Sesungguhnya sesudah kesulitan ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), maka kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain.”
(Q.S. Al-Insyiroh: 6-7)

“Boleh jadi kamu membenci sesuatu, padahal ia amat baik bagi kamu. Dan boleh jadi kamu mencintai sesuatu, padahal ia amat buruk bagi kamu. Allah maha mengetahui sedangkan kamu tidak mengetahui”
(Q.S. Al-Baqarah : 216)

“Kemenangan yang indah-indahnya dan sesukar-sukarnya yang boleh direbut oleh manusia ialah menundukkan diri sendiri”
(Ibu Kartini)

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan dengan segenap cinta dan doa
Karya yang sederhana ini untuk:

**Bapak dan Ibu tercinta,
Adikku tersayang,**

Yang telah memberikan doa, kasih sayang, dukungan, cinta kasih
yang tiada terhingga yang tiada mungkin dapat kubalas hanya dengan
selembar kertas yang bertuliskan kata cinta dan persembahan
Terimakasih...

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillahirobbil'alamin. Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat, karunia dan hidayah-Nya yang dilimpahkan, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Independensi, Etika Profesi, Profesionalisme, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada KAP Di Surakarta Dan Yogyakarta)”. Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Jurusan Akuntansi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Negeri Surakarta.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan dengan adanya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu, tenaga dan sebagainya. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan sepenuh hati penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Dr. H. Mudofir, S.Ag., M.Pd., selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
2. Drs. H. Sri Walyoto, MM., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Marita Kusuma Wardani, S.E., M.Si., Ak., C.A., selaku Ketua Jurusan Akuntansi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Almh. Meika Riba'ati, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Akademik dan Pembimbing Skripsi yang telah memberikan banyak perhatian dan bimbingan selama penulis menyelesaikan skripsi.

5. Fitri Laela Wijayati, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan banyak perhatian dan bimbingan selama penulis menyelesaikan skripsi.
6. Biro Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Surakarta atas bimbingannya dalam menyelesaikan skripsi
7. Seluruh Dosen beserta staff/pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Surakarta yang telah banyak memberikan ilmu dan arahan kepada peneliti selama perkuliahan.
8. Seluruh staff Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
9. Seluruh auditor beserta staff di Kantor Akuntan Publik wilayah Surakarta dan Yogyakarta yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
10. Bapak, Ibu, dan adikku terima kasih atas doa, kasih sayang, cinta serta pengorbanan yang tidak pernah ada habisnya.
11. Keluarga besarku seutuhnya. Terimakasih atas segala doa dan dukungannya.
12. Epril, Diyan, Halimah, Vivi, Ulfa, Mery, dan Ube serta Keluarga besar kelas AKS A 2012 dan juga teman-teman angkatan 2012 yang tidak bisa disebutkan satu persatu terimakasih atas semangat, doa dan bantuannya kepada penulis selama penulis menempuh studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
13. Almamaterku Institut Agama Islam Negeri Surakarta.

14. Sahabat-sahabatku Wahyu, Nilla, Deni, Elsa, Atun, Fitri, Dian, Mbak Anis dan Mbak Desy yang telah memberikan keceriaan dan semangat kepada penulis.
15. Buat Fatimah dan Anna terimakasih sudah menjadi tempat berbagi dan selalu ada buat penulis.
16. Mas Anwar, Mbak Elisa dan Fatimah yang sudah membantu dan mengantar ke tempat penelitian sampai penelitian selesai.
17. Buat seseorang yang masih menjadi rahasia Illahi, yang pernah singgah ataupun yang belum sempat berjumpa.
18. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan oleh penulis satu persatu yang telah berjasa dan membantuku, baik moril maupun materiil dalam penyusunan skripsi.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih ada kekurangan mengingat segala keterbatasan, kemampuan, dan pengalaman penulis. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati yang tulus penulis menerima kritik dan saran yang disampaikan demi kesempurnaan penyusunan skripsi ini. Semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi pihak yang membutuhkan. Amin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Surakarta, 05 Januari 2017

Penulis

ABSTRACT

This study aimed to get empirical evidence about the influence on the performance of auditors independence, professional ethics on the performance of auditors, professionalism on the performance of auditor, and the organization' commitment on the performance of auditors.

This type of research is quantitative. The sample in this research that all auditors of the level of partners, managers, senior and junior as well as staff auditor. The sampling technique in this research is using purposive sampling. Data techniques collection using questionnaires. Data obtained by distributing questionnaires to auditors working at public accounting firm in the region Surakarta and Yogyakarta.

Based on the results of this study, it can be conclude that the effect on the performance auditors independence, professional ethics affect the performance of auditors, professionalism effect on the performance of auditors, and organizational commitment affect the performance of auditors.

Keywords: independence, professional ethics, professionalism and commitment of the organization, performance auditor.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris tentang pengaruh independensi terhadap kinerja auditor, etika profesi terhadap kinerja auditor, profesionalisme terhadap kinerja auditor, dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor.

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh auditor dari tingkat partner, manajer, senior, dan junior maupun staff auditor. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Surakarta dan Yogyakarta.

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor, etika profesi berpengaruh terhadap kinerja auditor, profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja auditor, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Kata Kunci: independensi, etika profesi, profesionalisme, komitmen organisasi, kinerja auditor

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PERSETUJUAN BIRO SKRIPSI	iii
HALAMAN PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI.....	iv
HALAMAN NOTA DINAS	v
HALAMAN PENGESAHAN MUNAQSAH.....	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
<i>ABSTRACT</i>	xii
ABSTRAK	xiii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	9
1.3 Batasan Masalah.....	10
1.4. Rumusan Masalah.....	10
1.5. Tujuan Penelitian	10

1.6. Manfaat Penelitian	11
1.7. Jadwal Penelitian... ..	11
1.8. Sistematika Penulisan Skripsi.....	11
BAB II LANDASAN TEORI	13
2.1. Kajian Teori.....	13
2.1.1. Definisi Kinerja.....	13
2.1.2. Independensi	16
2.1.3. Etika Profesi	18
2.1.4. Profesionalisme	19
2.1.5. Komitmen Organisasi	22
2.2. Hasil Penelitian Yang Relevan	24
2.3. Kerangka Berfikir	25
2.4. Hipotesis Penelitian	26
2.4.1. Pengaruh independensi terhadap kinerja auditor.....	26
2.4.2. Pengaruh etika profesi terhadap kinerja auditor	27
2.4.3. Pengaruh profesionalisme terhadap kinerja auditor	28
2.4.4. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor .	29
BAB III METODE PENELITIAN.....	30
3.1. Waktu dan Wilayah Penelitian	30
3.2. Jenis Penelitian	30
3.3. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	30
3.4. Data dan Sumber Data	33
3.5. Teknik Pengumpulan Data	33

3.6. Variabel Penelitian	34
3.6.1. Variabel Dependen.....	34
3.6.2. Variabel Independen	34
3.7. Definisi Operasional Variabel	35
3.7.1. Kinerja	35
3.7.2. Independensi.....	36
3.7.3. Etika Profesi	36
3.7.4. Profesionalisme	37
3.7.5. Komitmen Organisasi	38
3.8. Teknik Analisis Data	42
3.8.1. Uji Kualitas Data.....	41
1. Uji Validitas	41
2. Uji Reliabilitas	41
3.8.2. Uji Asumsi Klasik.....	42
1. Uji Normalitas	42
2. Uji Multikolinearitas.....	43
3. Uji Autokorelasi	43
4. Uji Heteroskedastisitas	44
3.8.3. Uji Ketepatan Model	45
3.8.4. Pengujian Hipotesis	47
3.8.5. Analisis Regresi Berganda	48
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	49
4.1. Gambaran Umum Penelitian	49

4.2. Pengujian dan Hasil Analisis Data.....	49
4.2.1. Deskripsi Responden Penelitian.....	49
4.2.2. Karakteristik Responden	50
4.2.3. Statistik Deskriptif	52
4.2.4. Uji Kualitas Data.....	53
1. Uji Validitas	53
2. Uji Reliabilitas	57
4.2.5. Uji Asumsi Klasik.....	58
1. Uji Normalitas	59
2. Uji Multikolinearitas.....	61
3. Uji Autokorelasi	62
4. Uji Heteroskedastisitas	62
4.2.6. Uji Ketepatan Model	64
4.2.7. Pengujian Hipotesis	66
4.2.8. Analisis Regresi Berganda	68
4.3. Pembahasan Hasil Analisis Data	70
BAB V PENUTUP.....	74
5.1 Kesimpulan.....	74
5.2 Keterbatasan Penelitian	75
5.3 Saran-saran	75
DAFTAR PUSTAKA	77
LAMPIRAN.....	82

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Jumlah Populasi Auditor	31
Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel	39
Tabel 3.3. Nilai Durbin-Watson	44
Tabel 4.1. Hasil Uji Deskripsi Berdasarkan Umur.	50
Tabel 4.2. Hasil Uji Deskripsi Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
Tabel 4.3. Hasil Uji Deskripsi Berdasarkan Jenjang Pendidikan	51
Tabel 4.4. Hasil Uji Deskripsi Berdasarkan Lama Bekerja.....	52
Tabel 4.5. Hasil Uji Statistik Deskriptif	53
Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Variabel Independensi	54
Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Variabel Etika Profesi	55
Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas Variabel Profesionalisme	55
Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi.....	56
Tabel 4.10. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Auditor	57
Tabel 4.11. Hasil Uji Reliabilitas	58
Tabel 4.12. Hasil Uji Normalitas	60
Tabel 4.13. Hasil Uji Multikolinearitas.....	61
Tabel 4.14. Hasil Uji Autokorelasi	62
Tabel 4.15. Hasil Uji Glejser	64
Tabel 4.16. Hasil Uji F.....	65
Tabel 4.17. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	66

Tabel 4.18. Hasil Uji t	67
Tabel 4.19. Hasil Uji Regresi Linear Berganda	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1.	Kerangka Berfikir.....	26
Gambar 4.1.	Hasil Uji Normalitas Menggunakan P-Plot.....	59
Gambar 4.2.	Gambar Grafik Scatter Plot.....	63

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	Jadwal Penelitian.....	82
Lampiran 2.	Kuesioner	84
Lampiran 3.	Tabulasi Data Hasil Kuesioner.....	93
Lampiran 4.	Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	101
Lampiran 5.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	102
Lampiran 6.	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	112
Lampiran 7.	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	115
Lampiran 8.	Surat Keterangan Penelitian.....	116
Lampiran 9.	Daftar Riwayat Hidup	120

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Auditor dapat diartikan sebagai seseorang yang memberikan dan menyatakan pendapat atas kewajaran dalam laporan keuangan dalam perusahaan atau organisasi, dan menyesuaikan laporan yang dibuat sesuai dengan prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku umum (Putri, 2013).

Auditor berperan untuk membentuk dan menyatakan pendapat atas laporan keuangan, mendokumentasikan semua penilaian dan simpulan yang telah dicapai, memastikan sifat cakupan tugas yang dilaksanakan oleh pemeriksa internal untuk manajemen dan memastikan apakah manajemen mempertimbangkan rekomendasi pemeriksaan internal dan bagaimana rekomendasi tersebut dibuktikan, serta memastikan apakah pekerjaan pemeriksa internal telah secara baik direncanakan, disupervisi, ditelaah, dan didokumentasikan (Mulyadi, 2002).

Auditor adalah profesi dimana harus memiliki kemampuan yang berkualitas. Kemampuan seorang auditor dicerminkan dalam kinerja saat bekerja. Kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Wibowo, 2007). Kinerja auditor merupakan hasil kerja akuntan publik yang dapat memenuhi kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

Dalam pekerjaannya, seorang auditor sudah seharusnya memperhatikan serta menjunjung tinggi kode etik yang berlaku, karena profesi auditor merupakan

pekerjaan yang sangat erat hubungannya dengan kecurangan-kecurangan yang dapat timbul akibat pelanggaran kode etik.

Profesi auditor telah menjadi sorotan masyarakat dalam beberapa tahun terakhir. Adapun satu kasus mengenai auditor yang berdampak pada kinerja yakni kasus tentang PT. Kimia Farma. PT. Kimia Farma adalah salah satu produsen obat-obatan milik pemerintah di Indonesia. Pada audit tanggal 31 Desember 2001, manajemen PT. Kimia Farma melaporkan adanya laba bersih sebesar Rp. 132 miliar, dan laporan tersebut di audit oleh Hans Tuanakotta & Mustofa. (sumber: <http://m.kompasiana.com/>).

Akan tetapi, Kementerian BUMN dan Bapepam menilai bahwa laba bersih tersebut terlalu besar dan mengandung unsur rekayasa. Setelah dilakukan audit ulang, pada 3 Oktober 2002 laporan keuangan Kimia Farma tahun 2001 disajikan kembali (*restated*), karena telah ditemukan kesalahan yang cukup mendasar. Pada laporan keuangan yang baru, keuntungan yang disajikan hanya sebesar Rp. 99,56 miliar, atau lebih rendah sebesar Rp. 32,6 miliar, atau 24,7% dari laba awal yang dilaporkan. (sumber: <http://m.kompasiana.com/>).

Masalah yang terjadi karena kesalahan penyajian yang berkaitan dengan persediaan timbul karena nilai yang ada dalam daftar harga persediaan digelembungkan. PT. Kimia Farma, melalui direktur produksinya, menerbitkan dua buah daftar harga persediaan (*master prices*) pada tanggal 1 dan 3 Februari 2002. Daftar harga per 3 Februari ini telah digelembungkan nilainya dan dijadikan dasar penilaian persediaan pada unit distribusi PT. Kimia Farma per 31 Desember 2001. (sumber: <http://m.kompasiana.com/>).

Sedangkan kesalahan penyajian berkaitan dengan penjualan adalah dengan dilakukannya pencatatan ganda atas penjualan. Pencatatan ganda tersebut dilakukan pada unit-unit yang tidak disampling oleh akuntan, sehingga tidak berhasil dideteksi. Berdasarkan penyelidikan Bapepam, disebutkan bahwa KAP yang mengaudit laporan keuangan PT. Kimia Farma telah mengikuti standar audit yang berlaku, namun gagal mendeteksi kecurangan tersebut. (sumber: <http://m.kompasiana.com/>).

Pada tanggal 29 Mei 2015 Sekretaris Jenderal Keuangan mengatas namakan Menteri Keuangan Republik Indonesia mengeluarkan surat keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia No. 445/KM.1/2015 tentang pembekuan izin akuntan publik Ben Ardi, CPA selama 6 bulan. Berdasarkan hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh tim Pusat Pembinaan Profesi Keuangan (PPPK) terhadap akuntan publik Ben Ardi, CPA dari Kantor Akuntan Publik Jamaludin, Ardi, Sukinto, dan Rekan. (sumber: www.pppk.kemenkeu.go.id).

Disimpulkan bahwa akuntan publik Ben Ardi, CPA belum sepenuhnya mematuhi Standar Audit (SA)-SPAP dalam pelaksanaan audit umum atas laporan keuangan PT. Bumi Citra Permai, Tbk. Tahun buku ketidakpatuhan merupakan pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 25 ayat (2) huruf b UU No. 5 tahun 2011 tentang akuntan publik yaitu mematuhi dan melaksanakan SPAP dan kode etik profesi, serta peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan jasa yang diberikan. (sumber: www.pppk.kemenkeu.go.id).

Ketidakpatuhan dikategorikan sebagai pelanggaran berat karena berpotensi berpengaruh cukup signifikan terhadap laporan auditor independen. Selama

pembekuan izin, akuntan publik Ben Ardi, CPA dilarang menjadi pemimpin KAP maupun pemimpin cabang KAP, dan harus tetap bertanggungjawab terhadap jasa yang diberikan. (sumber: www.pppk.kemenkeu.go.id).

Kasus pembekuan izin Ben Ardi, CPA menimbulkan pertanyaan, apakah sebenarnya akuntan publik mampu mendeteksi kecurangan dan kelemahan penyajian laporan keuangan klien atau sebenarnya mereka mampu mendeteksinya tapi tidak mengumumkan didalam laporan audit. Jika akuntan publik tidak mampu mendeteksi trik rekayasa yang dilakukan klien, maka yang menjadi inti permasalahan adalah kompetensi dan keahlian akuntan publik. Namun apabila yang terjadi akuntan publik ikut mengamankan praktik rekayasa tersebut, maka yang menjadi inti permasalahannya adalah etika akuntan publik. (sumber: www.pppk.kemenkeu.go.id).

Banyaknya kasus auditor yang menyampingkan faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja mengakibatkan kinerja auditor turun dan kepercayaan publik menurun. Oleh sebab itu, sikap independensi harus mulai diperbaiki. Independensi memiliki arti bahwa seorang akuntan publik harus jujur tidak hanya terhadap manajemen dan pemilik perusahaan, tetapi terhadap kreditur dan pihak lain yang dimana mereka meletakkan keyakinan pekerjaan mereka pada akuntan publik (Christiawan, 2002).

Bagi akuntan publik keharusan memelihara atau mempertahankan sikap mental yang independen dalam rangka memenuhi tanggungjawab profesionalnya bukanlah satu-satunya hal yang esensial akan tetapi kepercayaan para pemakai

laporan keuangan terhadap independensi akuntan publik juga merupakan hal yang sangat penting (Winarna, 2005).

Menurut Arifah (2012) bahwa independensi auditor berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa semakin tinggi independensi auditor maka kinerja auditor semakin tinggi. Namun berbeda yang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sapariyah (2011). Sapariyah (2011) menyatakan bahwa independensi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor karena independensi auditor tidak mampu menjelaskan secara kuat keragaman yang ada pada kinerja auditor.

Selain independensi, faktor yang berpengaruh terhadap kinerja auditor dalam penelitian ini adalah etika profesi. Dalam hal etika, sebuah profesi harus memiliki komitmen moral yang tinggi yang dituangkan dalam bentuk aturan khusus. Aturan ini merupakan aturan main dalam menjalankan atau mengemban profesi tersebut, yang biasa disebut sebagai kode etik.

Menurut Ariyanto dan Jati (2010), etika profesi sangatlah dibutuhkan oleh masing-masing profesi untuk mendapatkan kepercayaan dari masyarakat, seperti profesi auditor. Etika profesi merupakan karakteristik suatu profesi yang membedakan suatu profesi dengan profesi lain, yang berfungsi untuk mengatur tingkah laku para anggotanya (Herawaty dan Susanto, 2009).

Secara empiris, hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Herawaty dan Susanto (2009) dan Yanhari (2007), yang menunjukkan bahwa etika profesi auditor mempunyai pengaruh terhadap kinerja auditor. Dimana bahwa etika profesi berpengaruh terhadap kode etik atau etika

auditor akan mengarahkan pada sikap, tingkah laku, dan perbuatan auditor dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

Prinsip-prinsip etika yang dirumuskan Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) dan dianggap menjadi kode etik perilaku akuntan Indonesia adalah (1) tanggung jawab profesi, (2) kepentingan publik, (3) integritas, (4) objektivitas, (5) kompetensi dan kehati-hatian profesional, (6) kerahasiaan, (7) perilaku professional, dan (8) standar teknis.

Salah satu kriteria profesionalisme adalah ketepatan waktu penyampaian laporan auditnya. Ketepatan waktu perusahaan dalam mempublikasikan laporan keuangan kepada masyarakat umum tergantung dari ketepatan waktu auditor dalam menyelesaikan pekerjaan auditnya.

Menurut Givoly dan Palmon (1982), menyatakan bahwa ketepatan waktu ini terkait dengan manfaat dari laporan keuangan itu sendiri. Perbedaan waktu tanggal laporan keuangan dengan tanggal opini audit dalam laporan keuangan mengindikasikan tentang lamanya waktu penyelesaian pekerjaan auditnya.

Hal yang penting adalah bagaimana agar penyajian laporan keuangan bisa tepat waktu atau tidak terlambat dan kerahasiaan informasi terhadap laporan keuangan tidak bocor kepada pihak lain yang bukan kompetensinya untuk ikut mempengaruhinya. Tetapi apabila terjadi hal yang sebaliknya yaitu terjadi keterlambatan maka akan menyebabkan manfaat informasi yang disajikan menjadi berkurang dan tidak akurat.

Peneliti sebelumnya oleh Sumirat (2006), menunjukkan bahwa profesionalisme tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja. Selanjutnya, Gautama

dan Arfan (2010), juga melakukan penelitian tentang pengaruh profesionalisme terhadap kinerja auditor menunjukkan hasil bahwa variabel profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja auditor yaitu komitmen organisasi. Menurut Ikhsan (2011), komitmen organisasi merupakan tingkat sampai sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat mempertahankan keanggotannya dalam organisasi tersebut. Dapat dibilang komitmen organisasi erat dengan aspek psikologi karena dalam penerimaan dan kepercayaan terhadap nilai-nilai tujuan organisasi muncul sehingga menanamkan sikap loyalitas pada pegawai.

Temuan Yousef (2000) mendukung hasil penelitian Meyer *et al* (1989) serta didukung oleh Lok dan Crawford (2004) serta Fernando *et al* (2005). Peneliti ingin membuktikan apakah seperti yang dikemukakan Meyer *et al* (1989) dan Fernando *et al* (2005) bahwa hubungan komitmen organisasional dengan kinerja adalah positif dan kuat, atau mendukung temuan Somers dan Birnbaum (1998) bahwa komitmen organisasional tidak berhubungan dengan kinerja.

Apabila komitmen seseorang tinggi maka kinerjanya akan menjadi lebih baik. Pada dasarnya komitmen organisasi merupakan suatu hubungan antara anggota dengan organisasi, misalnya hubungan antara auditor dengan kantor dimana ia bekerja. Hubungan yang baik akan timbul apabila auditor memiliki kesetiaan dan mampu mengidentifikasi dirinya terhadap organisasi.

Kinerja auditor dalam hal ini dapat diindikasikan dari jumlah temuan dan kualitas hasil pemeriksaan atau kualitas hasil pekerjaan. Untuk menentukan

kinerja itu baik atau buruk harus dilakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja berkenaan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang ditugaskan atau diberikan (Simamora, 2006).

Dengan adanya penilaian kinerja dapat menggambarkan kinerja auditor sekaligus kinerja organisasinya. Publik mengharapkan bahwa kinerja auditor tinggi karena tingginya tingkat kepercayaan publik. Oleh sebab itu, Kantor Akuntan Publik harus memperhatikan kinerja auditornya demi kehidupan profesinya.

Penelitian yang akan dilakukan ini menggunakan independensi, etika profesi, profesionalisme dan komitmen organisasi, sebagai variabel independen dan kinerja auditor sebagai variabel dependen. Peneliti juga ingin menguji apakah independensi, etika profesi, profesionalisme dan komitmen organisasi berfungsi sebagai variabel independen, dimana auditor menegakkan independensi, etika profesi, profesionalisme dan mempunyai komitmen terhadap organisasinya maka kinerjanya akan semakin baik.

Penelitian ini menarik untuk diteliti karena masih rendahnya kinerja auditor di Indonesia padahal sudah menerapkan Standar Profesional Akuntan Publik. Apabila seorang auditor tidak dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan etika maka izin yang oleh dimiliki auditor tersebut akan dicabut. Dari berbagai fenomena dan kasus yang terjadi di lapangan serta hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan hasil yang tidak konsisten, memotivasi penulis untuk melakukan penelitian ini karena cukup penting mengetahui pengaruh antara

independensi, etika profesi, profesionalisme dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor (Alfianto, 2015).

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh Independensi, Etika Profesi, Profesionalisme, Dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor (Studi Empris Pada KAP Di Surakarta dan Yogyakarta)”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti dapat mengidentifikasikan masalah sebagai berikut:

1. Masih rendahnya kinerja auditor di Indonesia meskipun telah ditetapkan Standar Profesional Akuntan Publik, sehingga membuat citra buruk Kantor Akuntan Publik dan kepercayaan publik menurun.
2. Adanya kasus praktik rekayasa penyajian laporan keuangan yang auditor ikut mengamankan menyebabkan rendahnya etika profesi seorang auditor.
3. Adanya kasus auditor karena kesalahan dalam pemeriksaan laporan keuangan membuat rendahnya profesionalisme dan independensi terhadap kinerja auditor.
4. Kurangnya komitmen terhadap organisasi dapat berdampak buruk terhadap kinerja auditor.
5. Penelitian sebelumnya yang mengenai beberapa faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja auditor antara lain independensi, etika profesi, profesionalisme, dan komitmen organisasi.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah maka penulis membatasi aspek dalam penelitian ini yakni tentang kinerja auditor khususnya auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Kota Surakarta dan Yogyakarta dan faktor – faktor yang mempengaruhinya yakni hanya dibatasi khususnya pada independensi, etika profesi, profesionalisme, dan komitmen organisasi.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor?
2. Apakah etika profesi berpengaruh terhadap kinerja auditor?
3. Apakah profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja auditor?
4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor?

1.5. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk memperoleh bukti empiris pengaruh independensi terhadap kinerja auditor.
2. Untuk memperoleh bukti empiris pengaruh etika profesi terhadap kinerja auditor.
3. Untuk memperoleh bukti empiris pengaruh profesionalisme terhadap kinerja auditor.

4. Untuk memperoleh bukti empiris pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor.

1.6. Manfaat Penelitian

1. Kontribusi Praktis (Bagi Auditor)

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada auditor dalam hal meningkatkan kinerja auditor dalam mempertimbangkan kinerjanya mengenai penerapan independensi, etika profesi, profesionalisme, dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor.

2. Kontribusi Akademis

Peneliti dapat menambah khasanah dan ilmu pengetahuan tentang kinerja auditor. Penelitian ini juga bermanfaat bagi mahasiswa, dapat disajikan sebagai bahan referensi dan pembanding selanjutnya.

1.7 Jadwal Penelitian

Terlampir

1.8 Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, jadwal penelitian serta sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi kajian teori, hasil penelitian yang relevan, kerangka berfikir, dan hipotesis. Dalam landasan teori akan dijabarkan teori-teori yang dapat melandasi penelitian ini, seperti independensi, etika profesi, profesionalisme, komitmen organisasi, dan kinerja auditor.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi perihal waktu dan wilayah penelitian, jenis penelitian, populasi, sampel, teknik pengambilan sampel, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, variabel penelitian, definisi operasional variabel serta teknik analisis data yang akan digunakan dalam melakukan penelitian.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang gambaran umum penelitian, pengujian dan hasil analisis data serta pembahasan hasil analisis data.

BAB V PENUTUPAN

Bab ini berisi kesimpulan dari penelitian, keterbatasan penelitian dan saran-saran untuk pihak Kantor Akuntan Publik serta pihak lain yang berhubungan dengan penelitian ini.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005), bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Mangkunegara (2005) membedakan kinerja menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok.

Gibson *et al* (2007), menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi. Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Robbins (2008), kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama, pengertian kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan

kuantitas yang dicapai individu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Trisnaningsih (2007), kinerja auditor adalah akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan secara objektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut disajikan secara wajar sesuai dengan Prinsip Akuntansi Berterima Umum.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil karya yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Pengukuran kinerja ada 3 yang dominan dalam mempertimbangkan untuk penilaian kinerja menurut Dharma (2003), sebagai berikut:

1. Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran atau pelaksanaan kegiatan.

2. Kualitas

Kualitas adalah mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya), pengukuran kualitatif mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelainnya.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Kinerja auditor adalah akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan secara obyektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan (Mulyadi, 2002). Kinerja auditor berkaitan dengan kualitas audit yang dilakukannya, yang dapat diukur dengan indikator dari Fogarty (2000) dalam Ramadhanty (2013) yang menyatakan bahwa ada tiga indikator yaitu:

a. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah mutu penyelesaian pekerja dengan berkerja berdasarkan pada seluruh kemampuan dan keterampilan, serta pengetahuan yang dimiliki auditor. Kualitas berkaitan dengan mutu kerja yang dihasilkan.

b. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah jumlah hasil kerja yang dihasilkan target dan tanggung jawab pekerjaan auditor dalam kurun waktu tertentu.

c. Ketetapan waktu

Ketetapan waktu adalah ketetapan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang tersedia. Ketepatan waktu yang dilihat dari tingkat suatu aktivitas

yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Kinerja menurut Islam merupakan tindakan atau perilaku (akhlak) manusia yang mana setiap tindakan atau perilaku tersebut diatur dalam hukum Islam. Dalam beberapa ayat Al-Qur'an, Allah telah menyinggung mengenai masalah yang berkaitan dengan kinerja. Seperti pada Q.S An-Naml ayat 88 (Hasan, 1978) yang berbunyi:

وَتَرَى الْجِبَالَ تَحْسِبُهَا جَامِدَةً وَهِيَ تَمُرُّ مَرَّ السَّحَابِ ۚ صُنْعَ اللَّهِ الَّذِي أَتَقَنَ
 كُلَّ شَيْءٍ ۚ إِنَّهُ خَبِيرٌ بِمَا تَفْعَلُونَ ﴿٨٨﴾

88. Dan kamu lihat gunung-gunung itu, kamu sangka Dia tetap di tempatnya, Padahal ia berjalan sebagai jalannya awan. (Begitulah) perbuatan Allah yang membuat dengan kokoh tiap-tiap sesuatu; Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.”

2.1.2 Independensi

Independensi berarti sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain dan tidak tergantung pada orang lain. Independensi juga berarti adanya kejujuran dalam diri auditor dalam mempertimbangkan yang objektif, tidak memihak dalam diri auditor dalam merumuskan dan menyatakan pendapatnya (Mulyadi, 2002).

Boynton *et al* (2003), mengkategorikan independensi ke dalam dua aspek, yaitu independensi dalam fakta dan independensi dalam penampilan. Independensi dalam fakta menurut Boynton *et al* (2003) berarti sikap dalam diri auditor berupa integritas atau kejujuran dalam mempertimbangkan berbagai fakta yang ditemui dalam auditnya dan adanya pertimbangan yang objektif tidak

memihak di dalam diri akuntan dalam menyatakan pendapatnya. Sedangkan independensi dalam penampilan merupakan pandangan pihak lain terhadap diri auditor sehubungan dengan pelaksanaan audit.

Dua kata kunci dalam pengertian independensi adalah :

1. Objektivitas, yaitu suatu kondisi yang tidak bias, adil, dan tidak memihak.
2. Integritas, yaitu prinsip moral yang tidak memihak, jujur, memandang, dan mengemukakan fakta apa adanya (Zubaida, 2004).

Walaupun seorang auditor memiliki keahlian teknis yang sempurna, apabila tidak disertai dengan sikap independen, maka auditor tersebut akan kehilangan sikap tidak memihak yang justru sangat penting dalam mempertahankan pendapatnya. Independensi adalah salah satu faktor yang menentukan kredibilitas pendapat auditor. Marselia dan Tedja (2012), menyatakan bahwa indikasi mengenai independensi ada tujuh, yaitu:

1. Besarnya *fee* audit
2. Pengungkapan kecurangan klien
3. Pemberian fasilitas dari klien
4. Penggantian auditor oleh klien
5. Pemberian jasa non audit kepada klien
6. Lama mengaudit
7. Hubungan baik dengan klien

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa independensi merupakan sikap seseorang untuk bertindak jujur, tidak memihak, dan melaporkan

temuan – temuan hanya berdasarkan bukti yang ada. Ada beberapa indikator mengenai independensi yang dikembangkan oleh Mautz dan Sharaf (1961) yaitu:

1. Independensi penyusunan program
2. Independensi investigative
3. Independensi pelaporan.

Independensi menurut Islam seperti yang terdapat dalam firman Allah Al-Qur'an Surat Al-Ahzab ayat 72-73 (Hasan, 1978) sebagai berikut:

إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَنْ تَحْمِلَهَا
وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا الْإِنْسَانُ إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا جَهُولًا ﴿٧٢﴾ لِيُعَذِّبَ اللَّهُ
الْمُنَافِقِينَ وَالْمُنَافِقَاتِ وَالْمُشْرِكِينَ وَالْمُشْرِكَاتِ وَيَتُوبَ اللَّهُ عَلَى
الْمُؤْمِنِينَ وَالْمُؤْمِنَاتِ وَكَانَ اللَّهُ غَفُورًا رَحِيمًا ﴿٧٣﴾

72. Sesungguhnya kami telah mengemukakan amanat kepada langit, bumi dan gunung-gunung, Maka semuanya enggan untuk memikul amanat itu dan mereka khawatir akan mengkhianatinya, dan dipikullah amanat itu oleh manusia. Sesungguhnya manusia itu amat zalim dan amat bodoh,
73. Sehingga Allah mengazab orang-orang munafik laki-laki dan perempuan dan orang-orang musyrikin laki-laki dan perempuan; dan sehingga Allah menerima taubat orang-orang mukmin laki-laki dan perempuan. dan adalah Allah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang.

2.1.3 Etika Profesi

Novanda (2012), mengungkapkan bahwa etika profesi adalah nilai-nilai tingkah laku atau aturan-aturan tingkah laku yang diterima dan digunakan oleh organisasi profesi akuntan yang meliputi kepribadian, kecakapan professional, tanggung jawab, pelaksanaan kode etik dan penafsiran dan penyempurnaan kode etik.

Yanhari (2007), menyatakan bahwa etika profesi berpengaruh terhadap kode etik atau etika auditor akan mengarahkan pada sikap, tingkah laku, dan perbuatan auditor dalam menjalankan tugas dan kewajibannya kaitannya untuk menjaga mutu auditor yang tinggi.

Menurut Mulyadi (2002), etika profesional dikeluarkan oleh organisasi profesi untuk mengatur perilaku anggotanya dalam menjalankan profesinya bagi masyarakat, etika professional bagi praktik akuntan di Indonesia disebut dengan istilah kode etik dan dikeluarkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI), sebagai organisasi profesi akuntan. Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa etika profesi merupakan perangkat kaidah perilaku sebagai pedoman yang harus dipenuhi dalam mengemban profesi.

Dalam beberapa ayat Al-Qur'an, Allah banyak menyinggung masalah akhlak atau etika. Salah satu kode etik auditing dan akuntansi yang banyak disinggung adalah konsep *Fairness* atau keadilan. Disebutkan dalam Q.S An-Nahl ayat 90 (Hasan, 1978):

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَنِ وَإِيتَايِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ
الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ ۚ يَعِظُكُم لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴾

90. Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.

2.1.4 Profesionalisme

Profesionalisme adalah tanggung jawab individu untuk berperilaku yang lebih baik dari sekedar mematuhi undang-undang dan peraturan masyarakat yang

ada (Arens *et al*, 2003). Profesionalisme juga merupakan elemen dari motivasi yang memberikan sumbangan pada seseorang agar mempunyai kinerja yang tinggi.

Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) sebagai satu-satunya wadah bagi para akuntan profesional Indonesia menerbitkan buku berjudul Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) dimana didalam buku tersebut tercantum enam tipe standar profesional yang mengatur mutu jasa yang dihasilkan oleh akuntan publik, yaitu :

1. Standar auditing
2. Standar attestasi
3. Standar jasa akuntansi dan review
4. Standar jasa konsultasi
5. Standar pengendalian mutu
6. Aturan etika kompartemen akuntan publik.

Perilaku profesionalisme merupakan cerminan dari sikap profesionalisme, demikian pula sebaliknya sikap profesional tercermin dari perilaku yang profesional. Hall (1968) dalam Syahrir (2002), mengembangkan konsep profesionalisme dari level individual yang digunakan untuk profesionalisme eksternal auditor, meliputi 5 dimensi yaitu :

1. Pengabdian pada profesi (*dedication*), yang tercermin dalam dedikasi profesional melalui penggunaan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki. Sikap ini adalah ekspresi dari penyerahan diri secara total terhadap pekerjaan. Pekerjaan didefinisikan sebagai tujuan hidup dan bukan sekadar sebagai alat

untuk mencapai tujuan. Penyerahan diri secara total merupakan komitmen pribadi, dan sebagai kompensasi utama yang diharapkan adalah kepuasan rohani dan kemudian kepuasan material.

2. Kewajiban sosial (*sosial obligation*), yaitu pandangan tentang pentingnya peran profesi serta manfaat yang diperoleh baik oleh masyarakat ataupun oleh profesional karena adanya pekerjaan tersebut.
3. Kemandirian (*autonomy demands*), yaitu suatu pandangan bahwa seorang profesional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak yang lain.
4. Keyakinan terhadap peraturan profesi (*believ in self-regulation*), yaitu suatu keyakinan bahwa yang berwenang untuk menilai pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi, dan bukan pihak luar yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka.
5. Hubungan dengan sesama profesi (*Professional community affiliation*), berarti menggunakan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk organisasi formal dan kelompok-kelompok kolega informal sebagai sumber ide utama pekerjaan. Melalui ikatan profesi ini para profesional membangun kesadaran profesinya.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan profesionalisme merupakan sikap dan perilaku auditor dalam menjalankan profesinya dengan kesungguhan dan tanggung jawab agar mencapai kinerja sebagaimana yang diatur dalam organisasi profesi, meliputi pengabdian pada profesi, kewajiban sosial, keyakinan profesi dan hubungan dengan rekan seprofesi. Dalam Q.S Al-Baqarah ayat 30 (Hasan, 1978) yang berbunyi:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّیْ جَاعِلٌ فِی الْاَرْضِ خَلِیْفَةً ۖ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِیْهَا مَنْ
 یُّفْسِدُ فِیْهَا وَیَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ اِنِّیْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ ﴿٣٠﴾

30. Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.

Dari ayat tersebut, dapat disimpulkan bahwa Islam adalah agama yang meletakkan dan menekankan nilai-nilai profesionalisme dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh umatnya. Nilai inti yang perlu diwujudkan untuk menjadi seorang muslim professional sebagai berikut:

1. Kejujuran (ash-shidqu)
2. Amanah (al-amânah) atau dapat dipercaya
3. Keterbukaan dan transparansi (tablîgh)
4. Cerdas dan bijaksana (fathânah)

2.1.5 Komitmen Organisasi

Meyer dan Allen (1996), merumuskan mengenai komitmen organisasi sebagai suatu konstruksi psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi.

Komitmen organisasi menyangkut tiga sikap yaitu, rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi, dan rasa kesetiaan kepada organisasi (Aranya dan Ferris, 1983). Meyer dan Allen (1996) merefleksikan tiga komponen, yaitu komitmen *affective*, komitmen *continuance*, dan komitmen *normative*.

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*), terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi, karena adanya ikatan emosional (*emotional attachment*) atau psikologis terhadap organisasi.
2. Komitmen Kontinue (*Continuance Commitment*), muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.
3. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*), timbul dari nilai-nilai diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota suatu organisasi karena memiliki kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan. Jadi karyawan tersebut tinggal di organisasi itu karena dia merasa memiliki kewajiban akan hal itu.

Menurut Mowday, Porter, dan Streers (1982), mengemukakan komitmen organisasi terbangun bila masing-masing individu mengembangkan tiga sikap saling berhubungan terhadap organisasi dan atau profesi antara lain :

1. *Identification* yaitu pemahaman atau penghayatan dari tujuan organisasi.
2. *Involment* yaitu perasaan terlibat dalam suatu pekerjaan atau perasaan bahwa pekerjaannya adalah menyenangkan.

3. *Loyalty* yaitu perasaan bahwa organisasi adalah tempat bekerja dan tempat tinggal.

Dapat disimpulkan bahwa pada komitmen organisasi merupakan suatu proses dalam diri individu untuk mengidentifikasikan dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan dan tujuan-tujuan organisasi yang bukan hanya sebagai kesetiaan yang pasif terhadap organisasi, sehingga komitmen menciptakan hubungan pegawai dan organisasi secara aktif.

Menurut Siswanto (2008), para sahabat generasi nabi Muhammad SAW menunjukkan etos kerja prestatif. Mereka bekerja dengan sungguh karena mengharap ridha Allah, tidak berharap pada kehidupan materi dan duniawi. Yang mana terdapat dalam Al-Qur'an Surah At-Taubah ayat 100 (Hasan, 1978), yang berbunyi:

وَالسَّابِقُونَ السَّابِقُونَ مِنَ الْمُهَاجِرِينَ وَالْأَنْصَارِ وَالَّذِينَ اتَّبَعُوهُمْ
بِإِحْسَانٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمْ وَرَضُوا عَنْهُ وَأَعَدَّ لَهُمْ جَنَّاتٍ تَجْرِي تَحْتِهَا
الْأَنْهَارُ خَالِدِينَ فِيهَا أَبَدًا ذَلِكَ الْفَوْزُ الْعَظِيمُ

100. Orang-orang yang terdahulu lagi yang pertama-tama (masuk Islam) dari golongan muhajirin dan anshar dan orang-orang yang mengikuti mereka dengan baik, Allah ridha kepada mereka dan merekapun ridha kepada Allah dan Allah menyediakan bagi mereka surga-surga yang mengalir sungai-sungai di dalamnya selama-lamanya. mereka kekal di dalamnya. Itulah kemenangan yang besar.

2.2 Hasil Penelitian Yang Relevan

1. Sapariyah (2011), dalam penelitiannya dengan judul Pengaruh *Good Governance* dan Independensi Auditor Terhadap Kinerja Auditor dan Komitmen Organisasi (Survey Pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta)

menunjukkan hasil bahwa Independensi auditor berpengaruh terhadap kinerja auditor.

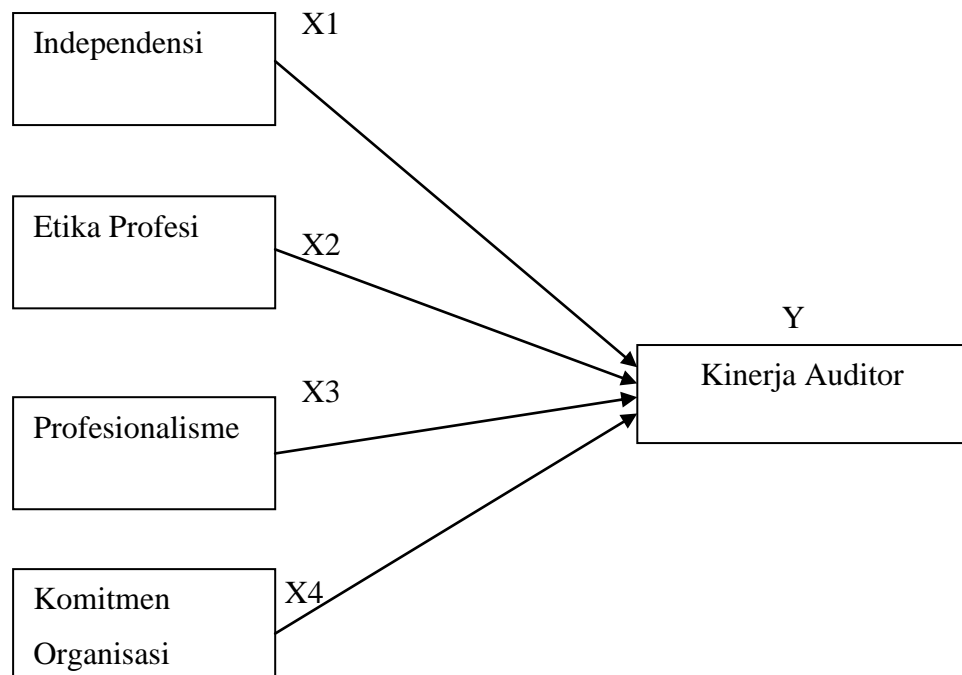
2. Aryani, dkk (2015) dalam penelitiannya dengan judul Pengaruh Independensi, Komitmen Profesi, Dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor Eksternal (Studi Kasus Pada Kantor Akuntan Publik di Bali) menunjukkan hasil bahwa etika profesi berpengaruh terhadap kinerja auditor.
3. Cahyani, dkk (2015), dalam penelitiannya dengan judul Pengaruh Etika Profesi Auditor, Profesionalisme, Motivasi, Budaya Kerja, dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Auditor Junior (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Bali) menunjukkan hasil bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja auditor junior.
4. Alfianto dan Suryandari (2015), dalam penelitiannya dengan judul Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi, dan Struktur Audit Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Semarang) menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor.

2.3 Kerangka Berfikir

Berdasarkan landasan teori atas permasalahan yang telah diungkapkan dalam penelitian ini, maka gambaran yang jelas penelitian ini menggunakan kinerja auditor sebagai variabel dependen atau terikat, sedangkan independensi, etika profesi, profesionalisme, dan komitmen organisasi sebagai variabel independen atau bebas.

Berdasarkan landasan teori tersebut diatas dapat disusun kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Berfikir



2.4. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pernyataan atau pertanyaan dari suatu perumusan masalah. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2010).

2.4.1. Pengaruh independensi terhadap kinerja auditor

Independensi memiliki arti bahwa seorang akuntan publik harus jujur tidak hanya terhadap manajemen dan pemilik perusahaan, tetapi terhadap kreditur dan pihak lain yang dimana mereka meletakkan keyakinan pekerjaan mereka pada

akuntan publik (Christiawan, 2002). Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa seorang akuntan publik harus jujur tidak hanya terhadap manajemen dan pemilik perusahaan, tetapi terhadap kreditur dan pihak lain yang dimana mereka meletakkan keyakinan pekerjaan mereka pada akuntan publik.

Hasil penelitian Aryani, dkk (2015) menunjukkan bahwa variabel independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Berdasarkan beberapa hasil penelitian terdahulu dan kajian teoritis tersebut di atas, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor

2.4.2. Pengaruh etika profesi terhadap kinerja auditor

Profesi akuntansi merupakan sebuah profesi yang menyediakan jasa attestasi maupun non attestasi kepada masyarakat dengan dibatasi kode etik yang ada. Etika dibutuhkan untuk bisa menghasilkan kinerja yang baik. Etika yang terjalin diantara anggota tim audit menjadi aktivitas yang sangat fundamental untuk mencapai hasil akhir audit. Para profesional diharapkan memiliki kepatutan dalam berperilaku yang lebih tinggi dibandingkan dengan kebanyakan orang pada umumnya.

Istilah profesional berarti tanggung jawab untuk berperilaku lebih dari sekadar memenuhi tanggung jawab secara individu dan ketentuan dalam peraturan dan hukum di masyarakat. Seorang akuntan publik, sebagai seorang profesional, harus menyadari adanya tanggung jawab pada publik, pada klien dan pada sesama rekan praktisi, termasuk perilaku yang terhormat, bahkan jika hal tersebut berarti harus melakukan pengorbanan atas kepentingan pribadi.

Dari hasil penelitian Aryani, dkk (2015) menunjukkan bahwa variabel etika profesi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Berdasarkan beberapa hasil penelitian terdahulu dan kajian teoritis tersebut di atas, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Etika profesi berpengaruh terhadap kinerja auditor

2.4.3. Pengaruh profesionalisme terhadap kinerja auditor

Seorang auditor dengan profesionalisme yang tinggi yaitu seorang auditor yang mempunyai keahlian untuk melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya, melaksanakan satu tugas atau profesi dengan menetapkan standar baku dibidang profesi yang bersangkutan dan menjalankan tugas profesinya dengan mematuhi etika profesi yang telah ditetapkan. Berbeda dengan auditor yang memiliki profesionalisme yang rendah, maka seorang auditor akan berpotensi untuk berperilaku disfungsional (mengutamakan kepentingan klien).

Dari hasil penelitian Akbar, Gunawan, dan Utomo (2015) menunjukkan bahwa koefisien regresi yang diperoleh variabel profesionalisme bertanda positif sebesar 71,2%. Hal ini menunjukkan apabila profesionalisme meningkat maka berjalan searah dengan kinerja auditor. Dalam pengertian ini jika semakin tinggi profesionalisme maka kinerja auditor semakin baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gautama dan Arfan (2010) yang menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja auditor sehingga semakin tinggi profesionalisme yang diterapkan maka kinerja auditor semakin baik pula. Berdasarkan beberapa

hasil penelitian terdahulu dan kajian teoritis tersebut di atas, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja auditor

2.4.4. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor

Komitmen organisasi merupakan salah satu penentu pada sikap akuntan publik terhadap perubahan organisasi. Yousef (2000) mengungkapkan auditor dengan komitmen organisasi yang tinggi lebih mendukung tujuan (*goals*) dan nilai-nilai (*values*) perusahaan, bersedia mengeluarkan usaha yang lebih banyak demi organisasi dan lebih besar kemungkinannya untuk menerima perubahan organisasional.

Komitmen seseorang pada organisasi merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari seseorang terhadap tempat ia bekerja. Seorang auditor yang memiliki komitmen organisasi baik secara *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment* akan memiliki sikap yang positif terhadap perubahan yang terjadi pada organisasi tempatnya bekerja (Alwiyah, 2007).

Auditor yang memiliki komitmen yang tinggi akan memberikan kontribusi yang dapat dipercaya oleh para pengambil keputusan. Komitmen merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, dipandang sebagai penggerak motivasi seseorang dalam bekerja. Dari hasil penelitian Alfianto dan Suryandari (2015), menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Berdasarkan beberapa hasil penelitian terdahulu dan kajian teoritis tersebut di atas, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₄: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Wilayah Penelitian

Waktu yang direncanakan dimulai dari penyusunan proposal penelitian sampai terlaksananya penelitian ini, yaitu pada bulan Maret 2016 sampai dengan bulan Oktober 2016 dengan wilayah penelitian pada Kantor Akuntan Publik di Kota Surakarta dan Yogyakarta.

3.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan angka dalam penyajian data dan analisis yang menggunakan uji statistik. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian dengan hipotesis tertentu (Sugiyono, 2010).

Penelitian yang dilakukan peneliti adalah penelitian lapangan (*Field Research*) yaitu penelitian yang setiap datanya diperoleh secara langsung pada objek penelitian (Mardialis, 2003). Jenis penelitian ini berupa penelitian lapangan dengan mengambil objek penelitian pada beberapa Kantor Akuntan Publik di Kota Surakarta dan Yogyakarta.

3.3 Populasi, Sampel, Teknik Pengambilan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2010). Populasi dalam penelitian ini adalah Kantor Akuntan Publik yang berada di Surakarta dan

Yogyakarta, yang berjumlah 3 KAP di Surakarta dan 8 KAP yang berada di Yogyakarta. Yang menjadi respondennya adalah seluruh auditor yang memiliki jabatan mulai dari staff auditor, auditor junior, auditor senior, manajer KAP, maupun partner/rekan yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Surakarta dan Yogyakarta.

Alasan peneliti memilih lokasi obyek penelitian KAP di Kota Surakarta dan Yogyakarta karena peneliti ingin mengetahui kinerja auditor yang berada di Kota Surakarta dan Yogyakarta. Di Surakarta dari KAP yang ada hanya 2 KAP saja yang bersedia menerima kuesioner sedangkan di Yogyakarta karena faktor waktu dan tempat hanya dipilih 2 KAP saja.

Tabel 3.1
Jumlah Populasi Auditor

No.	Nama KAP	Jumlah Auditor
1.	KAP Wartono dan Rekan (Surakarta)	15
2.	KAP DR. Payamta CPA (Surakarta)	5
3.	KAP Drs. Hadiono (Yogyakarta)	11
4.	KAP Drs. Bismar, Muntalib, dan Yunus (Yogyakarta)	15
Jumlah Populasi		46

Sumber: data primer diolah 2016.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2010), sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh auditor dari tingkat partner, manajer, senior, dan junior maupun staff auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Surakarta dan Yogyakarta. Pemilihan sampel dalam penelitian ini didasarkan pada metode

purposive sampling dan diperoleh sampel sebanyak 4 KAP sehingga data penelitian ini berjumlah 35 sampel.

Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan mengacu pendapat Arikunto (2006), yaitu apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi dan jika subjeknya lebih dari 100 orang maka diambil antara 10%-15% dari jumlah populasi atau 20-25% atau lebih tergantung pada:

1. Kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga, dana.
2. Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subjek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya data.
3. Besar kecilnya risiko yang ditanggung oleh peneliti.

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan *purposive sampling*, yaitu pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2010). Dengan kriteria responden sebagai berikut:

1. Audit yang bekerja minimal 1 tahun dengan alasan auditor tersebut memiliki waktu dan pengalaman pernah melakukan audit laporan keuangan.
2. Auditor yang bekerja dari tingkat partner (rekan), manajer, senior junior maupun staff auditor.

Dari teknik pengambilan sampel tersebut didapatkan sebanyak 35 responden yang dapat dijadikan sampel penelitian.

3.4 Data dan Sumber Data

3.4.1 Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, data yang berbentuk angka mengenai skor hasil penyebaran kuesioner atau data kualitatif yang diinginkan (Sugiyono, 2010).

3.4.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Indriantoro dan Supomo (2002), data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asalnya (tidak melalui media perantara). Data primer merupakan data atau informasi yang berhubungan langsung dengan penelitian dimana data ini diperoleh dengan cara melakukan dokumentasi.

Data primer dalam penelitian ini digunakan sebagai bahan untuk menghitung variabel-variabel penelitian dan pengumpulan datanya dengan cara memberikan daftar pertanyaan atau kuesioner kepada responden yang berisi tentang pengaruh independensi, etika profesi, profesionalisme, dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor. Data primer yang digunakan dalam penelitian yaitu diperoleh dari hasil jawaban kuesioner yang diberikan kepada auditor yang bekerja pada KAP di Kota Surakarta dan Yogyakarta.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah suatu cara yang dipakai oleh peneliti untuk memperoleh data yang ditelitinya. Teknik pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini adalah angket/kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data

yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2010). Teknik ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner yang telah disusun secara terstruktur, dimana sejumlah pertanyaan tertulis disampaikan kepada responden untuk ditanggapi sesuai dengan kondisi yang dialami oleh responden yang bersangkutan, dan disertai surat permohonan kepada pimpinan Kantor Akuntan Publik.

Kuesioner dibuat dengan petunjuk pengisian untuk menjelaskan dan memudahkan responden dalam pengisian jawaban. Kuesioner dalam penelitian ini dibagi menjadi dua bagian; pertama bagian umum mengenai identitas responden. Kedua, pernyataan mengenai independensi, etika profesi, profesionalisme, komitmen organisasi dan kinerja auditor.

3.6 Variabel Penelitian

3.6.1 Variabel Dependen

Variabel terikat (dependen) adalah variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel bebas atau independen (Sugiyono, 2010). Adapun variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Auditor (Y).

3.6.2 Variabel Independen

Variabel bebas (independen) adalah variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel yang lain (Sugiyono, 2010). Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah independensi (X₁), etika profesi (X₂), dan profesionalisme (X₃), komitmen organisasi (X₄).

3.7 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah bagaimana menemukan dan mengukur variabel-variabel tersebut di lapangan dengan merumuskan secara singkat dan jelas, serta tidak menimbulkan berbagai tafsiran. Pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert yaitu suatu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Jawaban dari responden diberi skor dengan menggunakan 5 (lima) point skala likert, yaitu: nilai 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju, 5 = sangat setuju (Sekaran, 2000).

3.7.1 Kinerja

Kinerja auditor sebagai tolak ukur pencapaian pekerjaan yang sudah dilakukan dalam periode tertentu didasarkan pada ketentuan yang telah ditetapkan. Kinerja auditor berkaitan dengan kualitas audit yang dilakukannya, yang dapat diukur dengan indikator dari Fogarty (2000) dalam Ramadhanty (2013) yang menyatakan bahwa ada tiga indikator yaitu:

1. **Kualitas kerja**

Kualitas kerja adalah mutu penyelesaian pekerja dengan berkerja berdasarkan pada seluruh kemampuan dan keterampilan, serta pengetahuan yang dimiliki auditor. Kualitas berkaitan dengan mutu kerja yang dihasilkan.

2. **Kuantitas**

Kuantitas kerja adalah jumlah hasil kerja yang dihasilkan target dan tanggung jawab pekerjaan auditor dalam kurun waktu tertentu.

3. Ketetapan waktu

Ketetapan waktu adalah ketetapan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang tersedia. Ketepatan waktu yang dilihat dari tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

3.7.2 Independensi

Independensi merupakan dasar utama kepercayaan masyarakat pada profesi akuntan publik dan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk menilai mutu jasa audit. Variabel independensi auditor dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan Mautz dan Sharaf (1961) yaitu: Independensi penyusunan program, Independensi investigatif, dan Independensi pelaporan. Instrumen terdiri dari 8 item pertanyaan.

3.7.3 Etika Profesi

Etika profesi adalah unsur -unsur yang membentuk tingkah laku dan nilai-nilai bersama yang telah disepakati untuk bekerja sesuai dengan norma-norma atau kode etik yang ada guna mencapai tujuan organisasi. Penelitian dikembangkan oleh Suarniti (2010) dengan indikator-indikator dalam etika profesi sebagai berikut:

1. Integritas

Memelihara dan meningkatkan kepercayaan publik untuk tanggungjawab profesionalnya sebagai auditor.

2. Objektivitas

Menilai secara objektif dan bebas dari benturan kepentingan dalam pemenuhan kewajiban profesionalnya.

3. Kompetensi dan kehati-hatian profesional

Dalam melaksanakan profesinya penuh dengan kehati-hatian, kompetensi dan ketekunan serta mempunyai kewajiban untuk mempertahankan pengetahuan dan keterampilannya.

4. Kerahasiaan

Dapat menghormati kerahasiaan informasi selama melakukan pekerjaan dan tidak boleh mengungkapkan informasi tanpa persetujuan kecuali ada pihak hukum memintanya.

5. Perilaku profesional

Dalam melaksanakan profesinya diwajibkan untuk mematuhi hukum dan peraturan berlaku dan harus menghindari semua tindakan yang dapat menjatuhkan profesinya.

3.7.2 Profesionalisme

Profesionalisme adalah sikap atau perilaku yang ditunjukkan seseorang untuk bertanggung jawab akan pekerjaan yang diberikan dan dikerjakan dengan baik dan ikhlas untuk mencapai tujuan kinerja yang baik dengan standar tertentu yang sesuai dengan undang-undang yang mengatur suatu profesi. Indikator-indikator yang dilibatkan dalam profesionalisme menurut Hall *et al* (2007) sebagai berikut:

1. Pengabdian terhadap profesi

Dapat dicerminkan dari dedikasinya pada profesinya dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki.

2. Keyakinan terhadap peraturan profesi/standar profesi

Keyakinan bahwa kewenang untuk menilai pekerjaan professional adalah rekan sesama profesi.

3. Kewajiban sosial

Pandangan tentang pentingnya profesi dan manfaat baik untuk masyarakat maupun profesional dengan adanya profesi ini.

4. Kemandirian

Kemampuan untuk membuat keputusan sendiri tanpa ada yang menekan dan tertekan dari pihak lain.

5. Hubungan dengan seprofesi/afiliasi.

Menggunakan ikatan profesi sebagai acuan dan membangun kesadaran untuk profesional.

3.7.5 Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi adalah cerminan sikap, perilaku dan tindakan seseorang yang mengabdikan dirinya untuk organisasi tersebut. Seorang auditor akan mengorbankan kemampuan yang dimiliki untuk membawa kinerja organisasinya lebih baik. Menurut Ikhsan (2011) dalam komitmen organisasi ada tiga faktor yang dapat mengukur komitmen seseorang yaitu:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*) adalah keterlibatan emosi pekerja terhadap organisasi.

2. Komitmen kontinue (*continuance commitment*) adalah merupakan perasaan—perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi.
3. Komitmen normatif (*normative commitment*) adalah komponen berdasarkan persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapi jika ia meninggalkan organisasi.

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala	Referensi
Kinerja Auditor (Y)	Kinerja auditor sebagai tolak ukur pencapaian pekerjaan yang sudah dilakukan dalam periode tertentu didasarkan pada ketentuan yang telah ditetapkan. Kinerja auditor berkaitan dengan kualitas audit yang dilakukannya	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas 3. Ketetapan waktu	Nominal	Forgarty (2000), dan Rezky (2013)
Independensi (X1)	Independensi merupakan dasar utama kepercayaan masyarakat pada profesi akuntan publik dan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk menilai mutu jasa audit	1. Independensi penyusunan program 2. Independensi investigative 3. Independensi pelaporan	Nominal	Mautz dan Sharaf (1961)

Tabel berlanjut . .

Lanjutan tabel 3.2

Variabel	Definisi	Indikator	Skala	Referensi
Etika Profesi (X2)	Etika profesi adalah unsur - unsur yang membentuk tingkah laku dan nilai-nilai bersama yang telah disepakati untuk bekerja sesuai dengan norma-norma atau kode etik yang ada guna mencapai tujuan organisasi.	1. Integritas 2. Objektivitas 3. Kompetensi dan kehati-hatian profesional 4. Kerahasiaan 5. Perilaku profesional	Nominal	Suarniti (2010)
Profesionalisme (X3)	Profesionalisme adalah sikap atau perilaku yang ditunjukkan seseorang untuk bertanggung jawab akan pekerjaan yang diberikan dan dikerjakan dengan baik dan ikhlas untuk mencapai tujuan kinerja yang baik dengan standar tertentu yang sesuai dengan undang-undang yang mengatur suatu profesi	1. Pengabdian terhadap profesi 2. Keyakinan terhadap peraturan profesi/standar profesi 3. Kewajiban sosial 4. Kemandirian 5. Hubungan dengan seprofesi/afiliasi.	Nominal	Hall, dan Singleton (2007)
Komitmen Organisasi (X4)	Komitmen Organisasi adalah cerminan sikap, perilaku dan tindakan seseorang yang mengabdikan dirinya untuk organisasi tersebut	1. Komitmen afektif (<i>affective commitment</i>) 2. Komitmen kontinue(<i>continuance commitment</i>) 3. Komitmen kontinue (<i>continuance commitment</i>)	Nominal	Ikhsan (2011)

Sumber: data primer diolah 2016

3.8 Teknik Analisis Data

Analisa data adalah cara-cara mengolah data yang telah terkumpul kemudian dapat memberikan interpretasi. Hasil pengolahan data ini digunakan untuk menjawab masalah yang telah dirumuskan.

3.8.1 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2007). Valid yang dimaksud terlihat dari pertanyaan pada kuesioner, pertanyaan tersebut harus dapat menggambarkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas ini menggunakan *Pearson Correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan.

Apabila *Pearson Correlation* yang didapat memiliki nilai dibawah 0,05 berarti data yang diperoleh adalah valid (Ghozali, 2007). Suatu instrumen penelitian dikatakan valid apabila memenuhi kriteria sebagai berikut:

- a. Bila $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka dinyatakan valid
- b. Bila $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka dinyatakan tidak valid

(Ghozali, 2007)

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas bertujuan untuk menguji konsistensi kuesioner dalam mengukur suatu konstruk yang sama atau stabilitas kuesioner jika digunakan dari waktu ke waktu (Ghozali, 2007). Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *internal consistency*. Reliabilitas instrumen penelitian diuji menggunakan rumus koefisien *Cronbach's Alpha*. Jika nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,60 maka

disimpulkan bahwa instrumen penelitian tersebut handal atau reliabel (Ghozali, 2007).

3.8.2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik, pengujian ini dilakukan untuk mendeteksi terpenuhinya asumsi-asumsi dalam model regresi berganda dan untuk menginterpretasikan data agar lebih relevan dalam menganalisis. Jadi, sebelum data dianalisis lebih lanjut menggunakan analisis regresi berganda, terlebih dahulu akan diuji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Ghozali (2007), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengsumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

Seperti yang diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal, apabila asumsi ini dilanggar maka uji statistik tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual distribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

Cara yang pertama untuk melihat model regresi normal atau tidak, dilakukan analisis grafik dengan melihat "*normal probability report plot*" yang membandingkan antara distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data

normal, maka garis yang menggantikan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

Cara kedua, yaitu dengan uji statistik, salah satu uji statistik yang biasa digunakan adalah uji *Kolmogrov-Smirnov*. Untuk meningkatkan hasil uji normalitas data, maka peneliti menggunakan uji *Kolmogrov-Smirnov* ini. Jika pada hasil uji *Kolmogrov-Smirnov* menunjukkan *p-value* lebih besar dari 0,05, maka data berdistribusi normal dan sebaliknya, jika *p-value* lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi tidak normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Persamaan regresi berganda yang baik adalah yang tidak adanya multikolinieritas antar variabel independen. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya *Variance Inflation Factors* (VIF).

Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. *Cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah jika nilai *tolerance* $< 0,10$ dan VIF > 10 (Ghozali, 2007).

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Untuk melihat adanya autokorelasi dapat dilakukan

dengan menggunakan uji statistik Durbin-Watson (D-W) dengan ketentuan model regresi yang baik yaitu:

Tabel 3.3
Nilai Durbin-Watson

Durbin Watson	Kesimpulan
$0 < d < 1,2874$	Ada korelasi
$1,2874 \leq d \leq 1,7762$	Tanpa kesimpulan
$2,7126 < d < 4$	Ada korelasi
$2,2238 \leq d \leq 2,7126$	Tanpa kesimpulan
$1,7762 < d < 2,2238$	Tidak ada autokorelasi

Sumber : Ghozali, 2007.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas, tidak heteroskedastisitas (Ghozali, 2007).

Untuk melihat ada tidaknya heteroskedisitas, maka digunakan grafik plot. dengan grafik plot tersebut akan dilihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot. Menurut Ghazali (2007), dasar analisis yang digunakan adalah:

- Jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Selain menggunakan grafik plot, juga digunakan uji statistik yang lebih dapat menjamin keakuratan hasil. Ada beberapa uji statistik yang dapat digunakan

untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu uji park, uji glejser dan uji white. Penelitian ini menggunakan uji glejser dengan meregresikan nilai absolute residual terhadap variabel independen. Jika nilai signifikan hitung lebih besar dari $\alpha = 5\%$, maka tidak ada masalah heteroskedastisitas. Tetapi jika nilai signifikan hitung kurang dari $\alpha = 5\%$ maka dapat disimpulkan bahwa model regresi terjadi heteroskedastisitas.

3.8.3 Uji Ketepatan Model

1. Uji F

Ghozali (2007), uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Pembuktian dilakukan dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 5% dan derajat kebebasan (*degree of freedom*), $df = (n-k-1)$ dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel. Kriteria pengujian yang digunakan adalah:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel} (n-k-1)$ maka H_0 ditolak.

Arti secara statistik data yang digunakan membuktikan bahwa semua variabel independen (X_1 , X_2 , X_3 , dan X_4) berpengaruh terhadap nilai variabel dependen (Y).

Jika $F_{hitung} < F_{tabel} (n-k-1)$ maka H_0 diterima.

Arti secara statistik data yang digunakan membuktikan bahwa semua variabel independen (X_1 , X_2 , X_3 , dan X_4) tidak berpengaruh terhadap nilai variabel dependen (Y). Selain itu uji F dapat pula dilihat dari besarnya

probabilitas value (pvalue) dibandingkan dengan 0,05 (Taraf signifikansi $\alpha = 5\%$). Adapun Kriteria pengujian yang digunakan adalah :

Jika $p\ value < 0,05$ maka H_0 ditolak

Jika $p\ value > 0,05$ maka H_0 diterima

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar prosentase sumbangan dari variabel independen (X1, X2, X3, dan X4) secara bersama-sama terhadap kinerja auditor sebagai variabel dependen dapat dilihat dari besarnya koefisien determinasi (R^2). Dimana R^2 menjelaskan seberapa besar variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini mampu menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2007).

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan ukuran kesesuaian atau ketepatan garis regresi terhadap data, atau menunjukkan proporsi variasi total variabel variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebasnya secara bersama sama (Wirawan, 2002).

Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil akan berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai (R^2) yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Nilai *Adjusted R Square* merupakan nilai R^2 yang disesuaikan sehingga gambarannya lebih mendekati model dalam populasi. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel

independen, maka R^2 pasti akan meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R Square* pada saat mengevaluasi model regresi (Ghozali, 2007).

3.8.4 Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk membuktikan adanya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk menguji hipotesis digunakan uji t.

1. Uji t

Ghozali (2007), uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} . Untuk menentukan nilai t_{tabel} ditentukan dengan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$, dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel. Kriteria pengujian yang digunakan adalah:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel} (n-k-1)$ maka H_0 ditolak

Jika $t_{hitung} < t_{tabel} (n-k-1)$ maka H_0 diterima

Selain itu uji t tersebut dapat pula dilihat dari besarnya *probabilitas value* (p value) dibandingkan dengan 0,05 (Taraf signifikansi $\alpha = 5\%$). Adapun Kriteria pengujian yang digunakan adalah:

Jika $p\ value < 0,05$ maka H_0 ditolak

Jika $p\ value > 0,05$ maka H_0 diterima

Untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan dari variabel independen (X_1 , X_2 , X_3 , dan X_4) secara parsial terhadap kinerja auditor sebagai

variabel dependen dapat dilihat dari besarnya koefisien determinasi (R^2). Dimana R^2 menjelaskan seberapa besar variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel dependen.

3.8.5 Model Analisis Regresi Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk melihat hubungan antara variabel bebas dan terikat, yaitu pengaruh independensi, etika profesi, profesionalisme, dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor. Dalam penelitian ini, variabel dependen dinotasikan dengan Y dan untuk variabel independen dinotasikan dengan X. Analisa data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1I + b_2EP + b_3P + b_4KO + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Auditor

a = Nilai intersep (Konstanta)

b = Koefisien arah regresi

I = Independensi

EP = Etika Profesi

P = Profesionalisme

KO = Komitmen Organisasi

e = *error* (kesalahan)

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Penelitian

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Surakarta dan Yogyakarta. KAP yaitu lembaga yang memiliki izin dari Menteri Keuangan sebagai wadah bagi Akuntan Publik dalam menjalankan pekerjaannya. Sedangkan responden dalam penelitian ini adalah auditor independen yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Kota Surakarta dan Yogyakarta.

Akuntan Publik atau auditor independen adalah akuntan yang telah memperoleh izin dari Menteri Keuangan atau pejabat yang berwenang untuk memberikan jasanya. Responden dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Surakarta dan Yogyakarta . Dari jumlah KAP yang ada, hanya 4 KAP yang bersedia menerima kuesioner penelitian.

4.2 Pengujian dan Hasil Analisis Data

4.2.1. Deskripsi Responden Penelitian

Jumlah sampel yang dipakai peneliti yang sesuai dengan kriteria adalah sejumlah 35 sampel dan semua mengisi kuesioner tersebut. Peneliti mengambil sampel sebanyak 4 Kantor Akuntan Publik yang berada di Kota Surakarta dan Yogyakarta.

4.2.2. Karakteristik Profil Responden

Karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dibagi menjadi beberapa kelompok yaitu menurut umur, jenis kelamin, jenjang pendidikan, dan lama pendidikan. Berikut disajikan karakteristik responden menurut umur, jenis kelamin, jenjang pendidikan, dan lama pendidikan.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Pada tabel 4.1 disajikan hasil uji deskripsi karakteristik responden berdasarkan umur.

Tabel 4.1
Hasil Uji Deskripsi Karakteristik Responden
Berdasarkan Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 24 - 31 tahun	30	85.7	85.7	85.7
32 - 40 tahun	2	5.7	5.7	91.4
41 - 48 tahun	3	8.6	8.6	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Sumber: data primer diolah 2016

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berusia 24 - 31 tahun dengan jumlah 30 responden atau 85, 7%. Usia 32 40 tahun dengan jumlah 2 reponden atau 5,7%. Dan yang berusia 41- 48 tahun dengan jumlah 3 responden atau 8,6%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini pada tabel 4.2 disajikan hasil uji deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.2
Hasil Uji Deskripsi Karakteristik Responden
Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	22	62.9	62.9	62.9
Wanita	13	37.1	37.1	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Sumber: data primer diolah 2016

Tabel 4.2 menunjukkan hasil uji deskripsi bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 22 responden atau 62,9% dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 13 responden atau 37,1%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Berikut ini pada tabel 4.3 disajikan hasil uji deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan.

Tabel 4.3
Hasil Uji Deskripsi Karakteristik Responden
Berdasarkan Jenjang Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	9	25.7	25.7	25.7
S1	22	62.9	62.9	88.6
S2	4	11.4	11.4	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Sumber: data primer diolah 2016

Berdasarkan karakteristik responden menurut jenjang pendidikan tabel 4.3 menunjukkan bahwa jenjang pendidikan terakhir D3 sebanyak 9 responden atau 25,7%, S1 sebanyak 22 responden atau 62,9%, dan S2 sebanyak 4 responden atau 11,4%.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berikut ini pada tabel 4.4 disajikan hasil uji deskripsi karakteristik responden berdasarkan lama bekerja.

Tabel 4.4
Hasil Uji Deskripsi Karakteristik Responden
Berdasarkan Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <5 tahun	30	85.7	85.7	85.7
5 - 10 tahun	4	11.4	11.4	97.1
> 10 tahun	1	2.9	2.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Sumber: data primer diolah 2016

Berdasarkan karakteristik responden berdasarkan lama bekerja sebagai auditor tabel 4.4 menunjukkan <5 tahun sebanyak 30 responden atau 85,7%, 5 - 10 tahun sebanyak 4 responden atau 11,4%, dan >10 tahun sebanyak 1 responden atau 2,9%.

4.2.3 Hasil Uji Statistik Deskriptif

Berdasarkan hasil pengujian statistik deskriptif dari variabel independensi, etika profesi, profesionalisme, komitmen organisasi, dan kinerja auditor. Berikut pada tabel 4.5, menampilkan karakteristik sampel yang digunakan didalam penelitian ini meliputi jumlah sampel (N), rata-rata sampel (mean), nilai maksimum, nilai minimum serta standar deviasi untuk masing-masing variabel.

Tabel 4.5
Hasil Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Independensi	35	19.00	40.00	31.2000	5.23450
Etika Profesi	35	20.00	40.00	33.1143	5.12647
Profesionalisme	35	17.00	35.00	28.9714	4.25293
Komitmen Organisasi	35	22.00	39.00	30.1143	4.75129
Kinerja Auditor	35	24.00	37.00	31.3429	3.58053
Valid N (listwise)	35				

Sumber: data primer diolah 2016

Tabel 4.5 menjelaskan bahwa pada variabel independensi jawaban minimum responden sebesar 19 dan maksimum sebesar 40, dengan rata-rata total jawaban 31, 2000 dan standar deviasi sebesar 5, 23450. Variabel etika profesi jawaban minimum responden sebesar 20 dan maksimum sebesar 40, dengan rata-rata total jawaban 33, 1143 dan standar deviasi sebesar 5, 12647.

Pada variabel profesionalisme jawaban minimum responden sebesar 17 dan maksimum sebesar 35, dengan rata-rata total jawaban 28, 9714 dan standar deviasi sebesar 4, 25293. Pada variabel komitmen organisasi jawaban minimum responden sebesar 22 dan maksimum sebesar 39, dengan rata-rata total jawaban 30, 1143 dan standar deviasi sebesar 4, 75129. Dan pada variabel kinerja auditor jawaban minimum responden sebesar 24 dan maksimum sebesar 37, dengan rata-rata total jawaban 31, 3429 dan standar deviasi sebesar 3, 58053.

4.2.4 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu pertanyaan didalam kuesioner. Pengujian validitas ini menggunakan *Pearson*

Corelation yaitu dengan cara menghitung korelasi nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Apabila *Pearson Corelation* yang didapat memiliki nilai dibawah 0,05 berarti data yang diperoleh adalah valid (Ghozali, 2007).

Pada tabel 4.6 – tabel 4.10 berikut ini disajikan hasil uji validitas dari lima variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu independensi, etika profesi, profesionalisme, komitmen organisasi, dan kinerja auditor.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas
Variabel Independensi

Pertanyaan	Pearson Corelation	Sig (2-tailed)	r _{tabel}	Keterangan
Independensi1	0,646**	0,000	0,334	Valid
Independensi2	0,675**	0,000	0,334	Valid
Independensi3	0,766**	0,000	0,334	Valid
Independensi4	0,774**	0,000	0,334	Valid
Independensi5	0,766**	0,000	0,334	Valid
Independensi6	0,764**	0,000	0,334	Valid
Independensi7	0,854**	0,000	0,334	Valid
Independensi8	0,834**	0,000	0,334	Valid

Sumber: data primer diolah 2016

Berdasarkan tabel 4.6 diatas menjelaskan bahwa variabel independensi memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dengan n 35 (angka 35 karena jumlah responden adalah 35), maka r_{tabel} sebesar 0,334. Hal ini berarti bahwa nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} maka semua item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur pada kuesioner tersebut.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas
Variabel Etika Profesi

Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	r_{tabel}	Keterangan
EtikaProfesi1	0,694**	0,000	0,334	Valid
EtikaProfesi2	0,871**	0,000	0,334	Valid
EtikaProfesi3	0,876**	0,000	0,334	Valid
EtikaProfesi4	0,827**	0,000	0,334	Valid
EtikaProfesi5	0,857**	0,000	0,334	Valid
EtikaProfesi6	0,812**	0,000	0,334	Valid
EtikaProfesi7	0,677**	0,000	0,334	Valid
EtikaProfesi8	0,672**	0,000	0,334	Valid

Sumber: data primer diolah 2016

Berdasarkan tabel 4.7 diatas menjelaskan bahwa variabel etika profesi memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dengan n 35 (angka 35 karena jumlah responden adalah 35), maka r_{tabel} sebesar 0,334. Hal ini berarti bahwa nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} maka semua item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur pada kuesioner.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas
Variabel Profesionalisme

Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	r_{tabel}	Keterangan
Profesionalisme1	0,812**	0,000	0,334	Valid
Profesionalisme2	0,815**	0,000	0,334	Valid
Profesionalisme3	0,793**	0,000	0,334	Valid
Profesionalisme4	0,823**	0,000	0,334	Valid
Profesionalisme5	0,843**	0,000	0,334	Valid
Profesionalisme6	0,713**	0,000	0,334	Valid
Profesionalisme7	0,629**	0,000	0,334	Valid

Sumber: data primer diolah 2016

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menjelaskan bahwa variabel profesionalisme memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dengan n 35 (angka 35 karena

jumlah responden adalah 35), maka r_{tabel} sebesar 0,334. Hal ini berarti bahwa nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} maka semua item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur pada kuesioner tersebut.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas
Variabel Komitmen Organisasi

Pertanyaan	Pearson Corelation	Sig (2- tailed)	r_{tabel}	Keterangan
KomitmenOrganisasi1	0,736**	0,000	0,334	Valid
KomitmenOrganisasi2	0,748**	0,000	0,334	Valid
KomitmenOrganisasi3	0,843**	0,000	0,334	Valid
KomitmenOrganisasi4	0,865**	0,000	0,334	Valid
KomitmenOrganisasi5	0,796**	0,000	0,334	Valid
KomitmenOrganisasi6	0,733**	0,000	0,334	Valid
KomitmenOrganisasi7	0,685**	0,000	0,334	Valid
KomitmenOrganisasi8	0,614**	0,000	0,334	Valid

Sumber: data primer diolah 2016

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menjelaskan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dengan n 35 (angka 35 karena jumlah responden adalah 35), maka r_{tabel} sebesar 0,334. Hal ini berarti bahwa nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} maka semua item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur pada kuesioner tersebut.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas
Variabel Kinerja Auditor

Pertanyaan	Pearson Corelation	Sig (2- tailed)	r _{tabel}	Keterangan
KinerjaAuditor1	0,700**	0,000	0,334	Valid
KinerjaAuditor2	0,680**	0,000	0,334	Valid
KinerjaAuditor3	0,625**	0,000	0,334	Valid
KinerjaAuditor4	0,619**	0,000	0,334	Valid
KinerjaAuditor5	0,444**	0,000	0,334	Valid
KinerjaAuditor6	0,698**	0,000	0,334	Valid
KinerjaAuditor7	0,742**	0,000	0,334	Valid
KinerjaAuditor8	0,490**	0,000	0,334	Valid

Sumber: data primer diolah 2016

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menjelaskan bahwa variabel kinerja auditor memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dengan n 35 (angka 35 karena jumlah responden adalah 35), maka r_{tabel} sebesar 0,334. Hal ini berarti bahwa nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} maka semua item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur pada kuesioner tersebut.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi instrument penelitian. Suatu instrument penelitian dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* berada diatas 0,60. Tabel 4.11 menunjukkan hasil uji reliabilitas untuk lima variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Independensi	0,899	Reliabel
Etika Profesi	0,907	Reliabel
Profesionalisme	0,884	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,887	Reliabel
Kinerja Auditor	0,758	Reliabel

Sumber: data primer 2016

Tabel 4.11 menunjukkan *Cronbach's Alpha* atas variabel independensi sebesar 0, 899, etika profesi sebesar 0, 907, profesionalisme sebesar 0, 884, komitmen organisasi sebesar 0, 887, dan kinerja auditor sebesar 0, 758. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0, 60. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

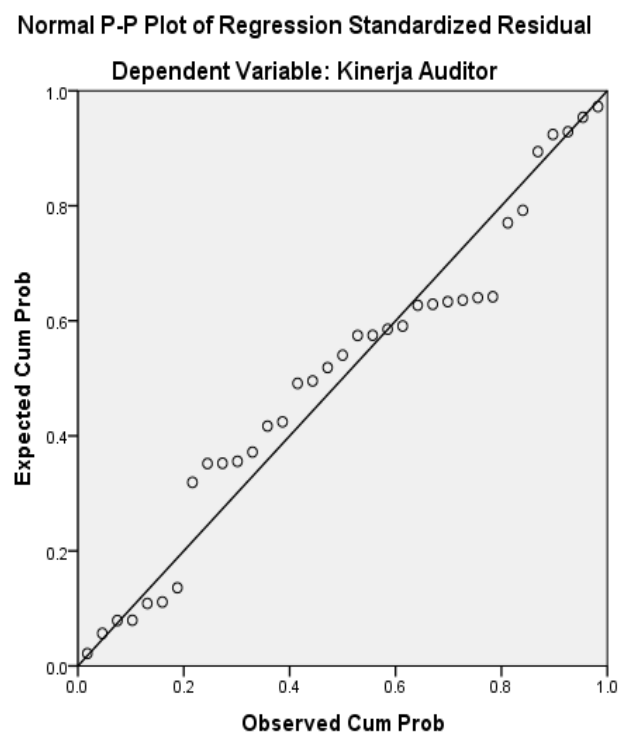
4.2.5 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi terhadap variabel-variabel penelitian terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik . Tujuannya adalah agar data yang digunakan layak dijadikan sumber pengujian dan dapat dihasilkan kesimpulan yang benar. Uji asumsi klasik meliputi:

1. Uji Normalitas

Untuk melihat hasil uji normalitas, peneliti menggunakan dua cara, yakni dengan analisis grafik dan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan melihat nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* dan nilai *Asymp. Sig.* pada hasil pengujian. Hasil pengujian normalitas disajikan pada gambar 4.1 dan tabel 4.12 berikut.

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas Menggunakan P-Plot



Sumber : data primer diolah 2016

Gambar 4.1 di atas menunjukkan bahwa penyebaran data yang berada disekitar garis dengan titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.81216889
Most Extreme Differences	Absolute	.149
	Positive	.149
	Negative	-.114
Kolmogorov-Smirnov Z		.884
Asymp. Sig. (2-tailed)		.415

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: data diolah 2016

Pada Tabel 4.12, terlihat bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 0,884 dan nilai *Asymp. Sig.* sebesar 0,415. Hal ini menunjukkan bahwa kedua nilai tersebut memiliki nilai di atas tingkat signifikan yaitu sebesar 5% atau 0.05, sehingga dinyatakan bahwa distribusi data residual normal.

Dengan demikian, berdasarkan uji normalitas yang dilakukan baik dengan analisis grafik maupun uji *Kolmogorov-Smirnov*, kedua metode tersebut menunjukkan hasil pengujian yang sama dan dapat disimpulkan bahwa distribusi data pada penelitian ini adalah normal.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.13 berikut ini disajikan hasil uji multikolinearitas.

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Independensi	.672	1.489
Etika Profesi	.555	1.802
Profesionalisme	.657	1.523
Komitmen Organisasi	.574	1.741

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sumber: data primer diolah 2016

Hasil regresi yang dilakukan pada tabel 4.13 di atas, menunjukkan bahwa nilai VIF atau *Variance Inflation Faktor* variabel independensi sebesar 1,489, etika profesi sebesar 1,802, profesionalisme sebesar 1,523, dan komitmen organisasi sebesar 1,741. Nilai-nilai tersebut semuanya kurang dari 10.

Sedangkan nilai *tolerance* untuk variabel independensi sebesar 0,672, etika profesi sebesar 0,555, profesionalisme sebesar 0,657, dan komitmen organisasi 0,574 yang lebih besar dari 10%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

3. Uji Autokorelasi

Tabel 4.14 berikut ini disajikan hasil uji autokorelasi.

Tabel 4.14
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary	
Model	Durbin-Watson
1	1.783

- a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Profesionalisme, Independensi, Etika Profesi
- b. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sumber: data primer diolah 2016

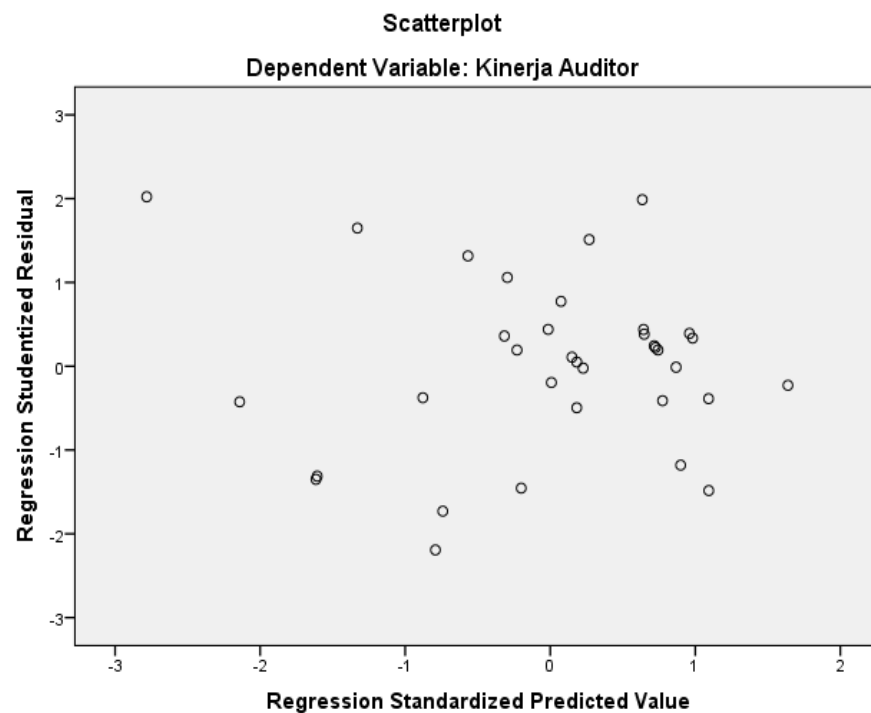
Langkah pertama dalam uji autokorelasi adalah menentukan nilai dL dan dU dengan melihat Tabel *Durbin-Watson*, pada $\alpha = 5\%$, $K = 4$, sehingga diperoleh nilai $dL = 1,2221$ dan nilai $dU = 1,7259$. Nilai K adalah jumlah variabel independen yang terdapat dalam penelitian ini yaitu empat variabel, sedangkan nilai $n = 35$ (dimana n merupakan jumlah responden). Sehingga, nilai $4 - dU = 4 - 1,7259 = 2,2741$ dan nilai $4 - dL = 4 - 1,2221 = 2,7779$.

Dengan demikian, nilai *Durbin-Watson* pada Tabel 4.16 sebesar 1,783 berada di antara dU dan $4 - dU$, yaitu $1,7259 < 1,783 < 2,2741$. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada model regresi dalam penelitian ini.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Pengujian heteroskedastisitas pada penelitian ini dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan melihat grafik *scatterplot* dan uji *Glejser* yang akan disajikan pada gambar 4.2 dan tabel 4.15 berikut ini.

Gambar 4.2
Grafik *Scatterplot*



Sumber: data primer diolah 2016

Berdasarkan gambar 4.2, grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar di atas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi peningkatan kinerja auditor berdasarkan variabel yang mempengaruhinya yaitu, independensi, etika profesi, profesionalisme, dan komitmen organisasi.

Tabel 4.15
Hasil Uji Glejser

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.965	1.679		3.553	.001
Independensi	-.031	.044	-.139	-.707	.485
Etika Profesi	.020	.050	.088	.404	.689
Profesionalisme	-.084	.055	-.303	-1.522	.138
Komitmen Organisasi	-.062	.053	-.251	-1.179	.248

a. Dependent Variable: AbsRes

Sumber: data primer diolah 2016

Tabel 4.15 hasil uji Glejser diatas menunjukkan dengan jelas bahwa seluruh variabel memiliki nilai signifikansi diatas 0,05 atau 5%, sehingga model regresi ini tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

4.2.6 Uji Ketepatan Model

1. Uji F

Uji F statistik bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat/dependen (Ghozali, 2007). Uji F ini dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan membandingkan nilai Sig. dengan nilai signifikansi sebesar 0,05 serta dengan membandingkan nilai F hitung yang terdapat dalam tabel anova dengan nilai F tabel.

Tabel 4.16
Hasil Uji Statistik F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	324.231	4	81.058	21.779	.000 ^b
	Residual	111.655	30	3.722		
	Total	435.886	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Profesionalisme, Independensi, Etika Profesi

Sumber: data primer diolah 2016

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 4.16, bahwa dengan tingkat signifikansi 5% dan $df_1=4$ ($k-1$) atau $5-1=4$ dan $df_2=30$ ($n-k$) atau $35-5=30$ (n adalah jumlah data dan k ialah banyaknya parameter dalam model), sehingga diperoleh F tabel sebesar 2,69.

Dari hasil pengujian yang diperoleh, nilai F hitung sebesar 21,779 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal ini berarti $F_{hitung} 21,779 > F_{tabel} 2,69$ dan $sig\ 0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa independensi, etika profesi, profesionalisme, dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja auditor.

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Pada tabel 4.17 berikut ini disajikan hasil uji koefisien determinasi (R^2).

Tabel 4.17
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.862 ^a	.744	.710	1.92920

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Profesionalisme, Independensi Etika Profesi

Sumber: data primer diolah 2016

Tabel 4.17 menunjukkan nilai *adjusted R Square* sebesar 0,710 atau 71,0%, ini menunjukkan bahwa variabel kinerja auditor yang dapat dijelaskan oleh variabel independensi, etika profesi, profesionalisme, dan komitmen organisasi adalah sebesar 71,0% sedangkan sisanya sebesar 0,290 atau 29,0% (1-0,710) dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan ke dalam model penelitian ini.

4.2.7 Pengujian Hipotesis (Uji Statistik t)

Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Variabel independen (independensi, etika profesi, profesionalisme, dan komitmen organisasi) dikatakan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja auditor) apabila $\text{sig} < 0,01$ atau $< 0,05$.

Adapun tanda (-) atau (+) dari Beta dan t menunjukkan arah pengaruh variabel. Apabila (-) maka variabel tersebut berpengaruh negatif, artinya akan menurunkan kinerja auditor dan apabila (+) maka berpengaruh positif yang berarti dengan peningkatan variabel tersebut akan meningkatkan kinerja auditor.

Tabel 4.18
Hasil Uji Statistik t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.511	2.931		1.539	.134
1 Independensi	.204	.077	.298	2.640	.013
Etika Profesi	.212	.087	.304	2.450	.020
Profesionalisme	.267	.096	.317	2.781	.009
Komitmen Organisasi	.190	.092	.252	2.066	.048

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sumber: data primer diolah 2016

Berdasarkan tabel 4.18 untuk hasil pengujian secara parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Pengaruh independensi terhadap kinerja auditor

Pengujian hipotesis pertama (H_1) memiliki nilai t hitung sebesar 2,640 dengan nilai t tabel sebesar 1,69726 berarti $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, H_0 ditolak dan nilai sig $0,013 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan nilai t yang bernilai positif. Jadi variabel independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor.

2. Pengaruh etika profesi terhadap kinerja auditor

Pengujian hipotesis kedua (H_2) memiliki nilai t hitung sebesar 2,450 dengan nilai t tabel sebesar 1,69726 berarti $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, H_0 ditolak dan nilai sig $0,020 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima dan nilai t yang bernilai positif. Jadi variabel etika profesi berpengaruh terhadap kinerja auditor.

3. Pengaruh profesionalisme terhadap kinerja auditor

Pengujian hipotesis ketiga (H_3) memiliki nilai t hitung sebesar 2,781 dengan nilai t tabel sebesar 1,69726 berarti $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, H_0 ditolak dan nilai

sig $0,009 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima dan nilai t yang bernilai positif. Jadi variabel profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja auditor.

4. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor

Pengujian hipotesis keempat (H_4) memiliki nilai t hitung sebesar 2,066 dengan nilai t tabel sebesar 1,69726 berarti t hitung $> t$ tabel, H_0 ditolak dan nilai sig $0,048 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_4 diterima dan nilai t yang bernilai positif. Jadi variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Hasil uji statistik t (uji hipotesis) menunjukkan bahwa keempat hipotesis yang telah diuji yaitu independensi, etika profesi, profesionalisme, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja auditor pada KAP di Kota Surakarta dan Yogyakarta.

4.2.8 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh independensi (X_1), etika profesi (X_2), profesionalisme (X_3), komitmen organisasi (X_4) terhadap kinerja auditor (Y). Dengan menggunakan program SPSS, maka hasil analisis regresi dapat dilihat pada tabel 4.19 di bawah ini.

Tabel 4.19
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.511	2.931		1.539	.134
1 Independensi	.204	.077	.298	2.640	.013
Etika Profesi	.212	.087	.304	2.450	.020
Profesionalisme	.267	.096	.317	2.781	.009
Komitmen Organisasi	.190	.092	.252	2.066	.048

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sumber: data primer diolah 2016

Berdasarkan tabel 4.19 diketahui persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$KA = 4,511 + 0,204I + 0,212EP + 0,267P + 0,190KO + e$$

Berdasarkan persamaan regresi diketahui bahwa nilai koefisien regresi untuk variabel independensi, etika profesi, profesionalisme, dan komitmen organisasi sebagai berikut:

1. Independensi (X1) sebesar 0,204 menunjukkan besarnya pengaruh independensi auditor terhadap kinerja auditor searah (positif), artinya jika indeks independensi auditor meningkat 1 akan meningkatkan kinerja auditor sebesar 0,204 satuan.
2. Etika Profesi (X2) sebesar 0,212 menunjukkan besarnya pengaruh etika profesi terhadap kinerja auditor searah (positif), artinya jika indeks etika profesi meningkat 1 akan meningkatkan kinerja auditor sebesar 0,212 satuan.
3. Profesionalisme (X3) sebesar 0,267 menunjukkan besarnya pengaruh profesionalisme terhadap kinerja auditor searah (positif), artinya jika indeks

profesionalisme meningkat 1 akan meningkatkan kinerja auditor sebesar 0,267 satuan.

4. Komitmen Organisasi (X4) sebesar 0,190 menunjukkan besarnya komitmen organisasi terhadap kinerja auditor searah (positif), artinya jika indeks komitmen organisasi meningkat 1 akan meningkatkan kinerja auditor sebesar 0,190 satuan.

4.3 Pembahasan Hasil Analisis Data

4.3.1. Pengaruh Independensi terhadap Kinerja Auditor

Pengujian hipotesis pertama (H_1) memiliki nilai t hitung sebesar 2,640 dengan nilai t tabel sebesar 1,69726 berarti t hitung $>$ t tabel H_0 ditolak dan nilai sig $0,013 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan nilai t yang bernilai positif. Jadi variabel independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Wibowo (2007) yang menyatakan bahwa independensi auditor berpengaruh pada kinerja auditor. Hal tersebut berarti semakin independen seorang auditor maka akan semakin mempengaruhi kinerjanya.

Dapat disimpulkan adanya hubungan antara independensi auditor dengan kinerja, bahwa seorang auditor yang memiliki independensi yang tinggi maka dia tidak akan mudah terpengaruh dan tidak mudah dikendalikan oleh pihak lain dalam mempertimbangkan fakta yang dijumpai dalam pemeriksaan dan dalam merumuskan dan menyatakan pendapatnya sehingga akan mempengaruhi tingkat pencapaian pelaksanaan suatu pekerjaan yang semakin baik atau dengan kata lain kinerjanya akan menjadi lebih baik

4.3.2. Pengaruh Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor

Pengujian hipotesis kedua (H_2) memiliki nilai t hitung sebesar 2,450 dengan nilai t tabel sebesar 1,69726 berarti t hitung $>$ t tabel H_0 ditolak dan nilai sig $0,020 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima dan nilai t yang bernilai positif. Jadi variabel etika profesi berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Suarniti (2010) yang menyatakan bahwa etika profesi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Etika profesi sangat penting dalam menjalankan profesional akuntan. Dengan etika profesi yang tinggi auditor merefleksikan sikapnya sebagai individu yang independen, berintegritas dan berobjektivitas tinggi serta bertanggung jawab, sehingga dapat diberikan kepercayaan dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

Etika profesi seorang auditor akan mendukung dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugasnya sehingga tingkat kesalahan semakin berkurang. Etika profesi dipandang sebagai faktor penting dalam melakukan pemeriksaan laporan keuangan karena etika profesi merupakan penguat kaedah perilaku sebagai pedoman yang harus dipenuhi dalam mengemban profesi.

4.3.3. Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor

Pengujian hipotesis ketiga (H_3) memiliki nilai t hitung sebesar 2,781 dengan nilai t tabel sebesar 1,69726 berarti t hitung $>$ t tabel H_0 ditolak dan nilai sig $0,009 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima dan nilai t yang bernilai positif. Jadi variabel profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Ramadhanty (2013) yang menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Daerah Istimewa Yogyakarta. Profesional adalah orang yang menjalani profesi sesuai dengan keahlian yang dimilikinya. Dalam hal ini, seorang profesional dipercaya dan dapat diandalkan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat berjalan lancar, baik dan mendatangkan hasil yang diharapkan.

Jadi dapat dijelaskan hubungan antara profesionalisme auditor dengan kinerja adalah apabila seorang auditor memiliki profesionalisme tinggi maka kinerjanya akan meningkat. Kondisi tersebut menyebabkan auditor akan dipercaya dan dapat diandalkan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dapat berjalan lancar, baik dan mendatangkan hasil yang diharapkan.

4.3.4. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor

Pengujian hipotesis keempat (H_4) memiliki nilai t hitung sebesar 2,066 dengan nilai t tabel sebesar 1,69726 berarti t hitung $>$ t tabel H_0 ditolak dan nilai sig 0,048 $<$ 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_4 diterima dan nilai t yang bernilai positif. Jadi variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor terbukti bahwa semakin tinggi rasa komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja. Dengan menumbuhkan rasa nyaman didalam organisasinya akan membuat senang berada dalam organisasinya terbukti dalam penelitian ini point dimana rasa

menyelesaikan tugas dengan senang hati, diakui, dan rasa memiliki nilai yang tinggi.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Bunga (2012), bahwa komitmen organisasi mempengaruhi kinerja auditor sebab komitmen organisasi didefinisi sebagai kekauan bersifat *relative* dari individu yang mengartikan bahwa individu tersebut terlibat, diakui dalam organisasinya.

Selaras dengan Ikhsan didalam bukunya salah satu dari tiga karakteristik yang berhubungan dengan komitmen organisasi yaitu keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi, disini auditor menyelesaikan tugasnya dengan senang hati sebab dengan senang hati mengibaratkan ikhlas untuk bekerja demi organisasinya.

BAB V

PENUTUPAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Independensi (X_1) mempunyai pengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,640 dengan nilai t tabel sebesar 1,69726 berarti t hitung $>$ t tabel, H_0 ditolak dan nilai sig 0,013 $<$ 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Wibowo (2007).
2. Etika Profesi (X_2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,450 dengan nilai t tabel sebesar 1,69726 berarti t hitung $>$ t tabel, H_0 ditolak dan nilai sig 0,020 $<$ 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Suarniti (2010).
3. Profesionalisme (X_3) mempunyai pengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,781 dengan nilai t tabel sebesar 1,69726 berarti t hitung $>$ t tabel, H_0 ditolak dan nilai sig 0,009 $<$ 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Ramadhanty (2013).
4. Komitmen Organisasi (X_4) mempunyai pengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,066 dengan nilai t tabel sebesar 1,69726 berarti t hitung $>$ t tabel, H_0 ditolak dan nilai sig 0,048 $<$

0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_4 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Bunga (2012).

5.2. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan-keterbatasan. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini adalah:

1. Kesibukan dari auditor sehingga membutuhkan waktu yang cukup lama dalam pengembalian kuesioner.
2. Sampel dari penelitian ini masih kurang, karena melihat variabel sebanyak lima dan memerlukan sampel yang banyak agar terdistribusi secara normal.

5.3. Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian serta hal-hal yang terkait dengan keterbatasan penelitian ini, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Kantor Akuntan Publik
Kantor Akuntan Publik agar dapat menjaga dan mempertahankan kinerja auditor yang telah dicapai dan dapat membantu serta mendukung auditor dalam meningkatkan independensi, etika profesi, profesionalisme, dan komitmen organisasi.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan populasi yang lebih luas dan sampel yang lebih besar sehingga generalisasinya akan lebih baik,

baik dengan memperluas wilayah, maupun jenis auditor, yaitu auditor internal dari perusahaan swasta atau instansi pemerintahan.

- b. Untuk peneliti selanjutnya tidak terpaku pada keempat variabel dalam penelitian ini yaitu, independensi, etika profesi, profesionalisme, dan komitmen organisasi namun juga harus menambah atau mengembangkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja auditor.
- c. Untuk peneliti selanjutnya hendaknya dapat mempertimbangkan untuk penambahan variabel lainnya selain profesionalisme, yang berkaitan dengan variabel kinerja auditor. Agar dapat diketahui seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja auditor.

Daftar Pustaka

- Akbar, M. N., Gunawan, H., dan Utomo, H. (2015). Pengaruh independensi dan profesionalisme terhadap kinerja auditor (survey pada beberapa kantor akuntan publik di Kota Bandung). *Prosiding Penelitian SPESIA*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Bandung.
- Alfianto, S dan Suryandari, D. (2015). Pengaruh profesionalisme, komitmen organisasi, dan struktur audit terhadap kinerja auditor. *Accounting Analysis Journal 4 (1)*. Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Al-Qur'an dan Terjemahan. (2007). Departemen Agama Republik Indonesia.
- Alwiyah, J. (2007). *Pengaruh etika kerja islam terhadap sikap-sikap pada perubahan organisasi; komitmen organisasi sebagai mediator*. Tesis. Departemen Pendidikan Nasional Universitas Diponegoro Program Study Magister Akuntansi.
- Aranya, N., dan Ferris, K. R. (1983). A reexamination of accountant's organizational-professional. *The Accounting Review*, Vol 59, 1-15.
- Arens, A. A., Randal J. E., dan Mark, S. B. (2003). *Auditing dan pelayanan verifikasi pendekatan terpadu (Ed. ke-9)*. Jakarta: PT. Indeks.
- Arifah, N. (2012). *Pengaruh independensi auditor, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar. Skripsi tidak dipublikasikan.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ariyanto, D., dan Jati, A, M. (2010). Pengaruh independensi, kompetensi, dan sensitivitas etika profesi terhadap produktivitas kerja auditor eksternal (studi kasus pada auditor perwakilan BPK RI Provinsi Bali). *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, Vol. 5, No. 2, 157-168.
- Aryani, K. R., Herawati, I. N. T., dan Sinarwati, N. K. (2015). Pengaruh independensi, komitmen profesi, dan etika profesi terhadap kinerja auditor eksternal. *e-Journal Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Akuntansi Program S1*, Vol. 3.
- Boynton, J., dan Kell. (2003). *Modern auditing*. Jakarta: Erlangga.

- Bunga, N. (2012). *Pengaruh locus of control, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor*. Tesis. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Cahyani, K. C. D., Purnamawati, G. A, dan Herawati, N. T. (2015). Pengaruh etika profesi auditor, profesionalisme, motivasi, budaya kerja, dan tingkat pendidikan terhadap kinerja auditor junior (studi empiris pada kantor akuntan publik di Bali). *e-Journal SI Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Akuntansi Program SI, Vol. 3, No.1*.
- Christiawan, Y. J. (2002). Kompetensi dan independensi akuntan publik: Refleksi hasil penelitian empiris. *Jurnal Akuntansi & Keuangan. Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Petra, Vol.4, No. 2, 79 - 92*.
- Dharma, A. (2003). *Manajemen supervisi: Petunjuk praktis bagi para supervisor*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Fernando, J., Mulki, J.P., and Marshall, G.W . (2005). A- meta-analysis of the realationship between organizational commitment and salesperson job performance. *Journal of business research (58), 705-714*.
- Fogarty G. J. (2000). *Factors influencing career decision making in adolescent and adults*. Australia: University of Southern Queensland Toowoomba.
- Gautama, I dan Arfan, M. (2010). Pengaruh kepuasan kerja, profesionalisme, dan penerapan teknologi informasi terhadap kinerja auditor (studi pada kantor BPK RI perwakilan Provinsi Aceh). *Jurnal Telaah & Riset Akuntansi. Fakultas Ekonomi Unsyiah, Vol 3, No. 3, 195-205*.
- Ghozali, I. (2007). *Analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Gibbins, M. (1984). Proporsitions about the psychology of professional judgment in public accounting. *Journal Of Accounting Research 22 (1), 65-71*.
- Gibson, J. L., Ivancevich., and Donnelly. (2007). *Organisasi dan manajemen, perilaku, struktur, proses*. (Djoerban Wahid, Penerjemah). Jakarta: Erlangga.
- Givoly, D and Palmon, D. (1982). Timeliness of annual earnings annoucements: Someempirical evidance. *The Accounting Review 57, 486-508*.
- Hall, J. A., dan Singleton, T. (2007). *Audit dan assurance teknologi informasi (Ed. ke-2)*. Jakarta: Salemba Empat.

Hall, R. (1968). Professionalism and bureaucratization. *America Sosiologi Review*, 92-104.

Hasan, M. A. (1978). *Tuntunan akhlak*. Jakarta: Bulan Bintang.

Herawaty, A., dan Susanto, Y. K. (2009). Pengaruh profesionalisme, pengetahuan mendeteksi kekeliruan dan etika profesi terhadap pertimbangan tingkat materialitas akuntan publik. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan. Universitas Trisakti*, Vol. 11, No. 1, 1-8.

[Http://m.kompasiana.com/](http://m.kompasiana.com/)

Ikhsan, A. (2011). *Akuntansu perilaku*. Jakarta: Salemba Empat.

Ikatan Akuntansi Indonesia (IAI). (2011). *Standar profesional akuntan publik*. Jakarta: Salemba Empat.

Indriantoro, N dan Supomo, B. (2002). *Metodologi penelitian bisnis untuk akuntansi dan manajemen (Ed. ke-1)*. Yogyakarta: BPFE.

Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI). (2011). *Standar auditing*. Institut Akuntan Publik Indonesia.

Lok, P., and Crawford, J. (2004). The effect of organizational culture and leadership style on job satisfaction and organizational commitment. *The Journal of management development* (23), 321-337.

Mangkunegara, A. P. (2005). *Evaluasi kinerja SDM*. Cet. ke-satu. Bandung: PT. Refika Aditama.

Mardialis. (2003). *Metode penelitian (Ed. ke- 1)*. Jakarta : Bumi Aksara.

Marselia dan Tedja. (2012). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi audit report lag pada perusahaan yang terdaftar di bursa efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya*, Vol. 1, No. 1, 112-116.

Mautz, R. K., dan Sharaf, H.A. (1961). The philosophy of auditing. *American Accounting Association*.

Meyer, J. P., Paunonen, S. V., Gellatly, I. R., Goffin, R. D., and Jackson, D. N. (1989). Organizational commitment and job performance: It's the nature of the commitment that counts. *Journal of Applied Psychology*, 74, 152-156.

- Meyer, J. P., and Allen, A. J. (1996). Affective, continuance and normative commitment to the organizations: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior* 49, 252-276.
- Mondy and Noe. (2005). *Human resources management 9th ed. massachusetts;Prentice-hall.*
- Mowday, R., Steers, R., and Porter, L. (1982). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behaviour*, Vol. 14, 224-247.
- Mulyadi. (2002). *Auditing (Ed. ke-enam)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Novanda, B. A. K. (2012). *Pengaruh profesionalisme auditor, etika profesi, dan pengalaman auditor terhadap tingkat materialitas*. Universitas Negeri Yogyakarta. Skripsi tidak dipublikasikan.
- Putri, K. M. D., dan Suputra, D. (2013). Pengaruh independensi , profesionalisme, dan etika profesi terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* 4.1 (2013), 39-53.
- Ramadhanty, R. W. (2013). Pengaruh pengalaman, otonomi, profesionalisme, dan ambiguitas peran terhadap kinerja auditor studi pada Kantor Akuntan Publik di DIY. *Jurnal Nominal Universitas Negeri Yogyakarta* Vol, 2. No. 2.
- Robbins, S. P., dan Timothy, A. J. (2008) . *Perilaku organisasi* (Molan dan Benyamin, Penerjemah). Cet. ke-tiga. Jakarta: PT. Indeks.
- Sapariyah , R. A. (2011). Pengaruh good governance dan independensi auditor terhadap kinerja auditor dan komitmen organisasi (survey pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta). *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Perbankan STIE AUB Surakarta*, Vol 19, No. 16.
- Sekaran, U. (2000). *Research methods for business: A skill-building approach (3rd edition)* John Willey and Sons, Inc.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Somers, M. J and Birnbaum, D. (1998). Work-related commitment and job performance: It's also the nature of the performance that counts. *Journal of Organizational Behavior*, (19) : 621-634.

- Suarniti, D. K. (2010). *Pengaruh profesionalisme, etika profesi, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan budaya kerja auditor terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali*. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana. Skripsi tidak publikasikan,
- Sugiyono. (2010). *Metode penelitian bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sumirat, G. C. (2006). *Pengaruh profesionalisme dan komitmen organisasi terhadap kinerja internal auditor dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening*. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Siswanto. (2005). *Manajemen tenaga kerja indonesia pendekatan administratif dan operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Syahrir. (2002). *Analisis hubungan antara profesionalisme akuntan publik dengan kinerja, kepuasan kerja, komitmen dan keinginan berpindah*. Tesis. Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada.
- Trisnaningsih, S. (2007). Independensi auditor dan komitmen organisasi sebagai mediasi pengaruh pemahaman good governance, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja. *Prosiding Simposium Nasional Akuntansi X Makassar*, 1-56.
- Wibowo. (2007). *Manajemen kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Winarna, J. (2005). Independensi auditor: Suatu tantangan di masa depan. *Jurnal Akuntansi & Bisnis Vol. 5, No .2, 178-186*.
- Wirawan, N. (2002). *Cara mudah memahami statistik 2 (statistik inferensia) untuk ekonomi dan bisnis (Ed. ke-2)*. Denpasar: Keraras Emas.
- www.pppk.kemenkeu.go.id.
- Yanhari. (2007). *Analisis profesionalisme dan etika profesi auditor terhadap kinerja auditor (studi kasus pada BPK di Jakarta)*. Fakultas Ekonomi Universitas Mercubuana Jakarta. Skripsi tidak dipublikasikan.
- Zubaida, I, I, F. (2004). *Analisis pengaruh kredibilitas akuntan publik terhadap keputusan investasi saham oleh investor*. Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada. Skripsi tidak dipublikasikan.
- Yousef, A. D. (2000). Organizational commitment: A mediator of the relationships of leadership behavior with job satisfaction and performance in a non-western country. *Journal of Management Psychology*, (15), 6.